

PRE
Iberdrola Grupo

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Introducción.....	3
Composición de la comisión negociadora.....	5
Ámbito personal	6
Ámbito territorial	6
Ámbito temporal	6
Diagnóstico de Situación.....	7
Responsable del Plan de Igualdad.....	7
Principios básicos del plan	7
Política de Igualdad del Grupo Iberdrola.....	8
Selección y contratación	10
Clasificación profesional.....	11
Formación y desarrollo profesional	13
Promoción profesional.....	14
Ordenación del tiempo de trabajo	15
Conciliación de la vida profesional y personal	16
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	24
Infrarrepresentación femenina	24
Retribuciones	25
Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	26
Programa de voluntariado corporativo	27
Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluido el acoso y ciberacoso	28
Apoyo a las víctimas de violencia de género	33
Comunicación del Plan.....	35
Seguimiento, indicadores y recursos de las medidas implantadas.....	35
Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias	35
Anexo I: Resumen diagnósticos empresas del Grupo	36
Anexo II: Resultados auditoría retributiva	81
Anexo III: Plan de acción.....	94

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Introducción

En esta nueva revisión del Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo, las representaciones de empresa y personas trabajadoras renuevan su **compromiso con la igualdad** real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, reconociendo como objetivo estratégico el desarrollo y fomento de relaciones laborales basadas en la igualdad y la no discriminación, así como el establecimiento de medidas que aseguren el respeto a la diversidad de todas las personas trabajadoras.

En nuestro país, la incorporación de la mujer al mercado laboral en las últimas décadas **no ha ido acompañada de una transformación cultural y social al mismo ritmo**, que permita el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares. Esto supone un obstáculo para su desarrollo profesional, dado que las dificultades para conciliar la vida profesional y personal impiden a este colectivo acceder a empleos o promocionar en las mismas condiciones que los hombres.

Es por ello por lo que en los últimos años la legislación está tratando de dar solución a estas cuestiones y garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Todo ello para garantizar el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la *Constitución Española* y siguiendo el mandato del artículo 9.2 de nuestra Carta Magna.

El primero de estos textos legislativos fue la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Estas son algunas de las novedades que supuso:

- Se estableció la obligación de contar con Planes de Igualdad para las empresas de más de 250 personas trabajadoras.
- En la reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos, se amplió la edad de estos de 6 a 8 años, así como se redujo el porcentaje mínimo de reducción de un tercio a un octavo.
- Se amplió de 1 a 2 años la duración de la excedencia por cuidado de familiar con reserva de puesto.
- Se redujo el periodo mínimo de excedencia voluntaria de 2 años a 4 meses.
- Se estableció un permiso de paternidad de 13 días.

Años más tarde, el Gobierno promulgó el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Entre las novedades del mismo, podemos destacar las siguientes:

- El número de plantilla a partir del cual es obligatorio contar con un Plan de Igualdad pasa de 250 a 50, con inscripción obligatoria en el registro de planes de igualdad.
- Obligación para las empresas de realizar un registro con valores medios de salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Se reconoce el permiso por lactancia a ambos progenitores.
- Se igualan los permisos de maternidad y paternidad.

Posteriormente han visto la luz el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Ambas normas continúan la evolución legislativa en estas materias que inició la Ley Orgánica 2/2007. Por último, el pasado 7 de septiembre de 2022, se publicó la Ley Orgánica 10/2022, de 6 septiembre, de garantía integral de la libertad sexual que pretende impulsar la prevención de las violencias sexuales y garantizar los

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

derechos de todas las víctimas, y que establece en su artículo 12, sobre Prevención y sensibilización en el ámbito laboral, diferentes medidas para evitar esta clase de conductas en el trabajo.

Iberdrola tiene una larga trayectoria contribuyendo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el impulso de la conciliación de la vida profesional y personal, gracias al compromiso de la alta dirección de la compañía en esta materia. Así, en el año 2007 se convirtió en la primera compañía del IBEX35 en establecer la jornada continuada durante todo el año como horario general de su plantilla y **en el año 2008 el Consejo de Administración de la Compañía aprobó la primera versión de la Política de Igualdad del Grupo Iberdrola.**

Este compromiso se plasmó con la **firma en el año 2009 del Plan de Igualdad de Iberdrola Grupo** y su posterior inclusión en el Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo en el año 2011. En el mismo se incluyen medidas e importantes mejoras sobre la establecido en la ley en aspectos tales como procedimiento y metodologías de formación y selección, retribución en igualdad, clasificación profesional objetiva, permisos retribuidos, reducción de jornada por cuidado del lactante, en excedencias...

Desde entonces y hasta el presente, el Plan ha sido objeto de múltiples revisiones en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (formado por la representación social y empresarial), para su modernización y adecuación a las nuevas necesidades internas y externas, habiendo sido ratificado su contenido en los posteriores convenios colectivos. Estas revisiones se han realizado anualmente analizando el diagnóstico de situación mediante los indicadores del cuadro de mando que recogen el estado en cada momento (formación, retribución, plantilla, desempeño, permisos, condiciones de trabajo...) y, según este análisis, con la implantación de un plan de acción firmado por ambas partes en el que se recogen las medidas y acciones a llevar a cabo en el ámbito temporal establecido para la consecución, potenciación y refuerzo de los objetivos fijados en el plan.

Con la firma de esta revisión del Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación, se pretende continuar con esta trayectoria y que Iberdrola siga siendo una compañía puntera y un referente en lo relativo a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y conciliación de la vida profesional y personal. Para la confección de este Plan, se ha realizado un Diagnóstico de Situación de cada una de las 15 sociedades incluidas ámbito de aplicación del Plan, contemplando la información preceptiva de conformidad con el RD 901/2020 y RD 902/2020, incluyendo el informe de auditoría retributiva, de acuerdo a la revisión de la clasificación de puestos de trabajo realizada

En este mismo sentido, se fija en el presente plan el establecimiento de acciones y medidas específicas para garantizar el respeto a la diversidad promoviendo de esta forma el mantenimiento de una cultura corporativa favorable a la diversidad tanto en las personas trabajadoras como en el resto de nuestros grupos de interés.

En línea con los valores de nuestra Compañía, en concreto con la fuerza integradora, consideramos esencial promover un entorno de trabajo de calidad, basado en el comportamiento ético, el respeto, la diversidad y la igualdad. Un compromiso integrado en nuestra cultura corporativa y en las políticas internas de la Compañía.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Composición de la comisión negociadora

La comisión negociadora del presente plan está constituida por los **representantes de las empresas de Iberdrola Grupo y por las Secciones Sindicales más Representativas de Iberdrola Grupo** que ostentan, en virtud de lo establecido en el artículo 86 del Convenio Colectivo, la capacidad y facultad de la negociación de acuerdos colectivos, reconociéndose por tanto ambas partes su legitimidad para negociar.

Ambas partes, Representación Empresarial y Social, acuerdan la creación de una comisión específica, promoviendo la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, delegada de la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo que será la encargada de elaborar, revisar y acordar el diagnóstico de situación y el contenido del Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo sobre las bases acordadas en el seno de la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo.

La comisión negociadora está formada por:

- Representación empresarial: 10 miembros (5 hombres y 5 mujeres)
- Representación social: 10 miembros (5 hombres y 5 mujeres)

Por parte de la Representación Económica:

D. Alvaro Murga Tomé
D. César Babío Carabaña
D. Armando Ugarriza Capdevilla
D^a. Olga Gutiérrez de Juan
D. Alfredo Rico Bárcena
D. Borja Angulo Caro
D^a. Ángela Quevedo Chaperó
D^a. Begoña Barberá García
D^a. Gloria Jiménez Sánchez
D^a. Mercedes Nieto Moreno

Por parte de la Representación Social:

Por UGT:	D ^a . Abigail Lago Garrote D. Felix Álvarez González
Por SIE:	D. David M ^a Navarro Martínez D ^a . Raquel Medina Merino
Por CC.OO.:	D. Hans Diedrich Martín D ^a . Elisa Felix Banderas
Por ATYPE-CC:	D. Pedro Mira Bevia D ^a . M ^a José Fraile Monte
Por ELA:	D. Borja Kristobal Peña D ^a . Iraia Saiz Aguirrebeitia

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad afecta a todas las personas trabajadoras empleadas por las empresas que conforman Iberdrola Grupo, entendiendo como tales aquellas que recoja el ámbito funcional del Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo vigente en cada momento.

A día de la firma del Plan, las empresas que conforman Iberdrola Grupo son:

Código	Descripción Sociedad
1000	Iberdrola, S.A.
1007	Iberdrola España, S.A.U.
1017	Iberdrola Energía Internacional, S.A.U.
1100	Iberdrola Generación, S.A.U.
1111	Iberdrola Generación Térmica, S.L.U.
1115	Iberdrola Energía España, S.A.U.
1120	Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U.
1135	Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U.
1150	Iberdrola Clientes, S.A.U.
1151	Iberdrola Clientes Internacional, S.A.U.
1300	I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U.
1415	Iberdrola Infraestructura y Servicios de Redes, S.A.U.
2003	Iberdrola Renovables Energía, S.A.U.
2006	Iberdrola Renovables Internacional, S.A.U.
3000	Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U.

Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad regirá en todos los centros de trabajo de las empresas incluidas en el apartado anterior y ubicadas en cualquier parte del territorio del Estado Español en que aquellas desarrollen sus actividades empresariales.

Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor con efectos del día 1 de enero del año 2021 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Diagnóstico de Situación

Con motivo de la elaboración de esta revisión del Plan de Igualdad y Diversidad de Iberdrola Grupo, las partes acuerdan tomar como referencia el diagnóstico realizado cuando se elaboró el plan, y las revisiones anuales del mismo que se han realizado en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y que han servido como base para la adopción de acuerdos y la implantación de medidas tendentes a mantener, reforzar y complementar los objetivos perseguidos por las partes en esta materia, así como para la elaboración del diagnóstico actualizado conforme a las directrices del *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* realizado con datos a 30 de octubre de 2020.

Se adjunta al presente Plan de Igualdad de Iberdrola Grupo el diagnóstico de cada una de las 15 sociedades que conforman Iberdrola Grupo.

Asimismo, se incluye como parte del mismo en el Anexo I “Resumen diagnósticos Empresas del Grupo” un resumen del diagnóstico actualizado de cada una de esas sociedades, elaborado en base al anexo “disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico” del RD 901/2020”. Estas conclusiones, junto a los aspectos ya recogidos previamente en el plan como consecuencia de las continuas actualizaciones, conforman el contenido base del mismo sobre el que se sustentan las diferentes medidas para alcanzar o reforzar los objetivos pretendidos.

Responsable del Plan de Igualdad

La responsabilidad en la gestión, administración e implantación de las diferentes medidas incluidas en el plan para su cumplimiento corresponde a la Dirección de Personas y Organización España, quien informará sobre éstas a la comisión de seguimiento del presente plan.

Principios básicos del plan

Este plan de igualdad tiene como principal objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres de Iberdrola Grupo.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de objetivos, medidas y acciones, acordadas entre la empresa y la representación sindical, que tienen los siguientes principios básicos como eje vertebrador:

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
2. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
3. Asegurar que la gestión de personas no se desvía de los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
4. Prevenir la discriminación laboral por cualquier motivo, y en especial por razón de género, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos, así como promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

5. Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida del personal y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
6. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las personas trabajadoras de Iberdrola Grupo.
7. Garantizar un seguimiento adecuado de las medidas adoptadas con objeto de asegurar su cumplimiento, a través de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.
8. Establecer un marco de relaciones laborales y organización que favorezca la adaptación de las personas con discapacidad.
9. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, corresponsabilidad y diversidad.

Política de Igualdad del Grupo Iberdrola

Política de conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades

El Consejo de Administración de IBERDROLA, S.A. (la "Sociedad") reconoce, como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. En particular, considera que la igualdad de género forma parte de los valores esenciales de la organización.

A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en la Política marco de recursos humanos, el Consejo de Administración ha aprobado esta Política de igualdad de oportunidades y conciliación (la "Política").

1. Finalidad

La finalidad de esta Política es lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los profesionales de la Sociedad y de las demás sociedades pertenecientes al grupo cuya entidad dominante es, en el sentido establecido por la ley, la Sociedad (el "Grupo") y, en particular, la igualdad de género, todo ello respetando la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en este ámbito en el quinto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas.

2. Principios básicos de actuación

Para la consecución de los objetivos señalados, el Grupo asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación que deben presidir su actuación en el ámbito de las relaciones laborales:

- a) Garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.
- b) Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales.
- c) Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades. Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano del Grupo en los siguientes ámbitos:

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

1. Promoción, desarrollo profesional y compensación: valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.
 2. Contratación: no establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, la raza, el estado civil o la ideología, las opiniones políticas, la nacionalidad, la religión o cualquier otra condición personal, física o social.
 3. Reclutamiento y selección: elegir a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.
 4. Formación: asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.
 5. Apoyo a los profesionales con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación efectiva.
 6. Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- d) Promover la igualdad de género dentro del Grupo en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, como manifestación de la realidad social y cultural y, en particular:
1. Reforzar el compromiso del Grupo con la igualdad de género tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.
 2. Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de ambos géneros dentro del Grupo, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar la carrera por razón de género.
 3. Analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso del género menos representado a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.
 4. Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia del género menos representado con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente, incluyendo, en particular, la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres que fomenten que el Grupo cuente con un número significativo de altas directivas.
 5. Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando que ambos géneros participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión del Grupo.
 6. Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal y laboral de todos los profesionales que trabajan en el Grupo, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.
- e) Mantener los compromisos con las instituciones externas, esforzándose en dar cumplimiento a los compromisos adquiridos, con el fin de obtener y conservar cuantas acreditaciones y distintivos se le concedan al Grupo en materia de conciliación e igualdad.
- f) Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de ambos géneros, destacando, en particular, las dirigidas a fomentar el respeto del tiempo de descanso de sus profesionales y a evitar, cuando sea posible, las comunicaciones profesionales fuera del horario laboral.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- g) Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo.
- h) Favorecer la contratación de aquellos proveedores que cuenten con medidas internas en materia de conciliación e igualdad de género para su personal, que cumplan con lo dispuesto en esta Política.
- i) Promover programas de colaboración con centros de enseñanza para fomentar la presencia del género menos representado en carreras y programas de formación relacionados con los negocios del Grupo en los que la presencia de uno de los géneros sea sustancialmente inferior con respecto al otro.
- j) Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de género, incluidos los cometidos en el ámbito digital, y colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información, acompañar y proteger a las víctimas de violencia de género.
- k) Erradicar el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.

Esta Política fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración el 16 de diciembre de 2008 y modificada por última vez el 21 de julio de 2020.

En caso de posteriores modificaciones, se dan por reproducidas en este texto, cuya versión actualizada se puede encontrar en la página web corporativa de la compañía (<http://www.iberdrola.com>).

Selección y contratación

Iberdrola reconoce que sin la contribución de un equipo humano cualificado, diversificado y motivado no sería posible lograr las metas estratégicas. Es por ello crítico para el éxito de nuestro negocio que reclutemos, seleccionemos y retenemos el mejor talento de acuerdo con la legislación vigente y las mejores prácticas profesionales en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación por razón de sexo o cualquier otro motivo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación en los procesos de selección y contratación de personal se establecen los siguientes:

OBJETIVOS

- A. Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social. A través de ello, se garantizará la capacidad para incorporar, motivar y retener el mejor talento y mantener los principios éticos y legales esperados de una empresa de confianza, congruente y alineada con los valores de nuestros clientes, accionistas, plantilla y comunidad.
- B. Mantener y fomentar el reclutamiento universal con el objeto de que en los procesos de reclutamiento y selección se incluyan a todos los profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, sin exclusiones de cualquier índole que limiten la eficacia de la selección.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- C. Asegurar que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que ésta se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todos los aspirantes reciben el mismo trato durante todo el proceso.

Para cumplir estos objetivos se adoptarán las siguientes:

MEDIDAS

- A. Utilización de procedimientos y herramientas de selección que permitan identificar y evaluar a los aspirantes ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias/comportamientos requeridos, para los diferentes puestos de trabajo.
- B. Se garantiza que los procesos y herramientas de selección no incluyen en ningún caso preguntas o contenidos que puedan dar pie a la discriminación por razón de raza, color, edad, género, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social, evitando, en particular, sesgos en el proceso de reclutamiento y selección que impidan la contratación de mujeres para ocupar puestos de dirección.
- C. Siempre que sea posible se incluirá el género menos representado en las ternas finalistas de candidatos.
- D. En los procesos de selección, en idénticas condiciones de idoneidad se tendrá en cuenta a la persona del sexo infrarrepresentado en la posición a cubrir.
- E. Uso de un lenguaje neutro e inclusivo en las convocatorias, ofertas y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas.
- F. La empresa continuará formando y sensibilizando en materia de igualdad de oportunidades a los responsables de selección de personal, así como a todos aquellos que intervengan en el proceso.
- G. Se aplicarán estas mismas medidas en la selección interna, para aquellas que sean de aplicación.
- H. Se utilizará tal y como se establece en el Convenio Colectivo de forma restrictiva la contratación temporal, manteniendo así los empleos de calidad mediante la contratación indefinida, y con vocación de indefinida en los términos establecidos en el Convenio Colectivo de los contratos en prácticas realizados, y a tiempo completo como fórmula preferente.
- I. Adaptar las cláusulas adicionales de los contratos de trabajo a la nueva terminología recogida en la normativa legal sobre esta materia.
- J. Realizar entrevistas a las personas que decidan desvincularse voluntariamente de la compañía, con el fin de descartar que en dicha decisión de desvinculación hayan podido influir cuestiones relacionadas con incumplimiento de políticas de igualdad, algún tipo de discriminación, etc., con el fin de poder adoptar las medidas correctoras que pudieran proceder en caso de detectar alguna situación de este tipo

Clasificación profesional

El Sistema de Gestión de RRHH aplicable en las Empresas relacionadas en el ámbito funcional del convenio colectivo de Iberdrola Grupo, se fundamenta en la definición de unas ocupaciones o puestos de trabajo que comprenden las funciones básicas que debe desempeñar el personal adscrito a las mismas y que determina la prestación laboral y de valor de la persona trabajadora a la Empresa. Complemento consustancial del sistema descrito lo constituye la valoración de las funciones básicas de la ocupación, mediante escalones, que se complementa con diferentes niveles para su reconocimiento y remuneración.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

La valoración de ocupaciones se realiza mediante la técnica denominada "asignación de puntos por factores", de conformidad con el Manual de Valoración de referencia establecido, y publicado en el BOE nº66, páginas 11303/11309, de 17 de marzo de 2000. Esta técnica utiliza criterios objetivos de valoración tomando como partida las funciones que se realizan, valorando las áreas de conocimientos, complejidad, relaciones y responsabilidad cuyo valor es distinto en cada puesto y que determinan el nivel de este. Según las distintas puntuaciones, se clasifican en 8 niveles retributivos.

Asimismo, para el personal no incluido en convenio, se establece el sistema organizativo para Técnicos Cualificados, método FUCCAN basado en la misma técnica de valoración, criterios y áreas, valorando estos puestos con factores y grados específicos en atención a las funciones, competencias y contribución de estos profesionales. Asimismo, según las distintas puntuaciones, este colectivo se clasifica también en niveles retributivos que determinan la prestación laboral y el valor de estos puestos a la compañía.

Ambos sistemas valoran con criterios objetivos el nivel de los puestos independientemente de las personas que los ocupan.

Estos métodos, en atención a sus propiedades de objetividad, se corresponden con las estipulaciones de la OIT en referencia a los sistemas y metodologías de valoración de puestos idóneos para garantizar la igualdad y la no discriminación, siendo los más utilizados a nivel internacional.

OBJETIVOS

- A. Evitar la segregación laboral entre mujeres y hombres, tanto horizontal como vertical.
- B. Garantizar que el sistema de clasificación profesional es neutro, objetivo y libre de sesgos de género.
- C. Aplicar en los sistemas de valoración de puestos criterios de adecuación, totalidad y objetividad en los términos establecidos en el artículo 4 apartado 4 del RD 902/2020.

MEDIDAS

- A. Formación a Técnicos de Valoración para su adaptación a las novedades en esta materia y su adecuación al RD 902/2020.
- B. Revisión de puestos de forma objetiva atendiendo exclusivamente a las funciones, responsabilidades, formación requerida, gestión de recursos, ... del puesto sin tener en consideración aspectos relativos a las personas trabajadoras.
- C. Seguimiento y adecuación de organizaciones y puestos valorados en la Comisión de Valoración de Ocupaciones (SMVO). Comisión paritaria formada por la Representación Social y la Representación de la Empresa.
- D. Seguimiento y adecuación de organizaciones y puestos de técnicos cualificados en la Comisión de Seguimiento de Técnicos Cualificados. Comisión formada por la Representación de los distintas áreas corporativas y negocios, así como las distintas direcciones de Personas y Organización y el asesoramiento de los Técnicos de Valoración.
- E. Revisión periódica por parte de la Dirección de las organizaciones en que se estructura la Compañía.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Formación y desarrollo profesional

Iberdrola entiende que el desarrollo de los profesionales es un factor clave para el éxito de la organización.

Los diferentes sistemas de formación instaurados en la empresa tienen como finalidad estimular el desarrollo personal de la persona trabajadora para conseguir nuevas competencias, que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados, conforme lo requieran las necesidades de adaptación de la empresa.

El personal de Iberdrola debe seguir aprendiendo y creciendo ya que el entorno cada vez es más exigente y requiere un desarrollo continuo.

Iberdrola ha venido apostando por un modelo objetivo, basado en necesidades formativas que busca la adecuación del profesional al puesto. Este modelo garantiza el marco de igualdad de trato y oportunidades para todos los profesionales del Grupo.

Para asegurar la formación en igualdad se establecen los siguientes:

OBJETIVOS

- A. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación interna en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- B. Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y comportamientos, sin distinción de género.

Para lograr el cumplimiento de estos objetivos se establecen las siguientes:

MEDIDAS

- A. La incorporación al plan de formación de acciones específicas en los temas de igualdad y diversidad.
- B. Se llevará a cabo la formación necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación, diversidad y violencia de género a los equipos directivos, mandos y personal de selección, así como a los representantes de los trabajadores y a todos aquellos que tengan competencias o responsabilidades en la aplicación del plan.
- C. Se llevarán a cabo acciones de desarrollo dirigidas a los profesionales del grupo para reforzar sus comportamientos y potenciar el acceso de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad.
- D. Potenciar la difusión de la conveniencia y utilidad de la formación para el acceso a la promoción, así como para el logro del éxito profesional en la función desempeñada y del enriquecimiento personal.
- E. Se posibilitará la participación voluntaria de las personas con reducción de jornada o con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.
- F. Se asegurarán la formación y el reciclaje profesional de las personas que se reincorporan tras un tiempo con el contrato en suspenso a causa de sus responsabilidades familiares.
- G. Se asegurará la formación de reciclaje necesaria a los profesionales que tengan que ser recolocados en nuevas posiciones por el avance de las nuevas tecnologías.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- H. Se continuará revisando en el seno de la Subcomisión Mixta de Formación y en la Comisión de seguimiento de Igualdad, diversidad y conciliación, formadas ambas por la Representación Social y la Representación Empresarial, los datos del alcance de la formación para comprobar que ésta se realiza en igualdad de condiciones cumpliendo con los objetivos marcados en este punto.
- I. Potenciar y difundir en centros educativos (ESO, FP básica y ciclos formativos de grado medio y superior) las oportunidades profesionales en nuestro sector de formación en mecánica, electrónica, electricidad, ...
- J. Potenciar y difundir en foros de empleo las oportunidades profesionales de nuestra compañía, sobre todo buscando el talento femenino en puestos actualmente ocupados en gran parte por hombres, como por ejemplo ingenierías.
- K. Facilitar formación específica para personal de Personas y Organización sobre los derechos de las víctimas de violencia de género.

Promoción profesional

Iberdrola entiende que la generación de una cultura que promueve la creación de oportunidades de promoción para todos sus profesionales es un factor clave para el éxito de la organización, estableciendo posibilidades de mejora de la carrera profesional en un contexto de igualdad de oportunidades.

La normativa interna asociada a promociones se basa en sistemas objetivos en los que se priman los méritos de los profesionales, el desempeño de las funciones y otra serie de criterios objetivos que en ningún caso obedecen a razones de género.

Para asegurar la promoción profesional en igualdad se establecen los siguientes:

OBJETIVOS

- A. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- B. Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.
- C. Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa.
- D. Mantener el reconocimiento de los méritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones.
- E. Garantizar la igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para cumplir estos objetivos se fomentarán y/o se implantarán las siguientes:

MEDIDAS

- A. Publicitar en la empresa que los procesos de promoción y cobertura de vacantes se realizan en igualdad de oportunidades, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres.
- B. Informar a todo el personal de las vacantes existentes, a través de los medios que en cada momento se entienda puedan dar mejor resultado para garantizar el acceso a esta información.
- C. Garantizar el acceso de todos los profesionales en la selección interna a toda la información referente a materias de examen, a través de los medios que en cada momento se entienda puedan dar mejor resultado para garantizar el acceso a esta información.
- D. Las normas de cobertura de vacantes garantizarán que los criterios de promoción no contienen ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- E. Potenciar las medidas actualmente existentes para garantizar que los procedimientos de promoción valoren criterios únicamente objetivos (tribunales, pruebas de examen...).
- F. En los procesos de promoción, en idénticas condiciones de idoneidad se tendrá en cuenta a la persona del sexo infrarrepresentado en el puesto a cubrir.
- G. Se mantendrán los actuales sistemas de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos vigentes que valoran la aportación/productividad de la persona trabajadora individualmente y en los resultados de nuestra empresa, sin discriminación por razón de sexo.
- H. Se seguirá informando a la plantilla de los criterios de promoción y de evaluación del desempeño que no contendrán discriminación alguna por razón de sexo.
- I. En situación de excedencia por cuidado de hijo/a o por cuidado de familiar de hasta 2º grado, se podrá participar en convocatorias de cobertura de vacantes/promociones, en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.

Ordenación del tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los clientes.

Iberdrola ha establecido una jornada de 1.670 horas anuales, distribuidas en 220 jornadas lo que supone una considerable mejora respecto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores que establece una jornada de 1.826 horas/año.

OBJETIVOS

- A. Garantizar el cumplimiento de la jornada por parte de nuestros profesionales, entendiendo que, al ser una empresa en un sector de carácter esencial, se tendrá que asegurar la prestación de los servicios que definen ese carácter esencial.
- B. Garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo.

MEDIDAS

- A. Se establece como “Horario General” en Iberdrola Grupo la jornada continuada todo el año.
- B. Se establece una jornada anual de 1.670 horas, inferior en 156 a la máxima legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores.
- C. Establecimiento de flexibilidad de entrada/salida de 2 horas para el horario general, con las excepciones reguladas en el Convenio Colectivo, desde las 7:15 hasta las 9:15 y desde las 14:51 hasta las 16:51 respectivamente.
- D. Posibilidad de acumulación semanal para adelantar la salida del último día laborable, con un mínimo de jornada en dicho día de 6 horas y 45 minutos y un máximo de acumulación diaria de 15 minutos.
- E. Se establece horario con mayor flexibilidad para el personal en teletrabajo.
- F. Se establecen también otro tipo de jornadas continuadas con disponibilidades para la atención a las averías/clientes que permiten una mejor conciliación de la vida personal y laboral.
- G. Se establece horario con mayor flexibilidad de aplicación a los Técnicos Cualificados (según lo establecido en el Preacuerdo) que supone la realización de una parte de la jornada (4,5 horas)

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

en una franja fija obligatoria, posibilitando que la persona trabajadora pueda hacer el resto de jornada de forma flexible durante el año. Con este tipo de jornada se pretende una mejor adecuación entre las necesidades profesionales y las horas de trabajo que eviten, en la medida de lo posible, prolongaciones innecesarias de jornada o excesos de horas. En todo caso este horario debe dar respuesta al carácter internacional de la empresa que precisa que nuestros profesionales, en ocasiones, deban estar disponibles fuera del horario general.

- H. Se respetará el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral en los términos recogidos en la Disposición Final Novena del Convenio Colectivo, siempre teniendo en cuenta la criticidad del sector en el que la compañía desarrolla su actividad, así como la existencia de determinados colectivos que deben estar disponibles fuera de la jornada como es el caso del personal a reten, disponibilidad, ..., o en atención al puesto de responsabilidad ocupado, dándose por integrada la normativa de desconexión digital de Iberdrola Grupo y adaptándose a las nuevas medidas que pudieran implantarse.
- I. Implantación, para algunos puestos de trabajo específicos, de la posibilidad del desarrollo del mismo a distancia en el domicilio habitual en los términos regulados en el acuerdo sobre el teletrabajo integrado en el VIII CCIG.

Conciliación de la vida profesional y personal

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este plan, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra Empresa.

Las medidas implantadas en este apartado suponen el máximo esfuerzo por parte de la Compañía para dotar a las personas trabajadoras de todas las herramientas posibles para facilitar la conciliación de la vida profesional, laboral y personal, teniendo en cuenta el sector de carácter esencial en el que prestamos nuestros servicios.

OBJETIVO

Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la corresponsabilidad mediante la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.

De forma específica, además de la jornada y la flexibilidad horaria ya comentadas, se establecen las siguientes:

MEDIDAS

Se establecen las siguientes mejoras en cuanto a permisos y otras medidas con el objeto de conseguir un mejor reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, así como favorecer la conciliación de la vida personal y profesional.

- Permisos retribuidos por conciliación.
- Derechos por cuidado del lactante.
- Reducciones de jornada por motivos familiares.
- Excedencia.
- Cambio de puesto.
- Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Permiso por estudios
- Política de familia.
- Licencias especiales sin retribución.
- Mejoras en días de vacaciones y días feriados.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- Cuando los días 24 y 31 de diciembre no coincidan con sábado o domingo, se considerarán como festivos.
- Si por necesidades del servicio la Empresa fijase a la persona trabajadora la fecha de las vacaciones de forma que al menos 11 días laborables de las mismas queden comprendidos durante el periodo de 1º de octubre al 30 de abril, se le abonarán 22,61 € por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho periodo.

Las personas trabajadoras que ejerciten los derechos que procuran la conciliación de la vida laboral y familiar no podrán ser objeto de trato discriminatorio alguno, conservando, en los términos regulados en el presente punto y en las normas legales que sean de aplicación, la integridad de sus derechos laborales.

Los derechos reconocidos en el presente punto podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todo el personal de las empresas de Iberdrola Grupo, sea cual fuere su modalidad de contratación.

Así mismo, con objeto de facilitar los trámites para la solicitud y disfrute de dichos permisos, se da por integrada la Guía de Ausencias y Permisos presentada en el seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad en febrero de 2020 adaptándola a los cambios legislativos que se puedan producir o a los posibles cambios en el sistema de gestión de dichos permisos.

Permisos retribuidos por conciliación

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguientes:
 - a) Quince días naturales por matrimonio o, por una sola vez, por inscripción en el registro de parejas de hecho.
 - b) Siete días naturales por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, hijas o hijos. Se permite la posibilidad de fraccionar este permiso en dos periodos de los cuales el inicio del primero coincidirá con el día del hecho causante y, el segundo, dentro de los treinta días naturales a contar desde el mismo día del hecho causante.

Para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales, ampliable a cinco si se necesitase efectuar desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo. Al menos se tendrá derecho a un día laborable al objeto de poder realizar los trámites por fallecimiento si todo el permiso cae en festivos, debiéndose utilizar este día dentro de los quince días naturales a contar desde el mismo día del hecho causante.
 - c) Hasta cinco días laborables, mientras dure el hecho causante recogido en este apartado, los dos primeros retribuidos y los tres siguientes no retribuidos (a elección de la persona trabajadora estos últimos podrán descontarse de los días de descanso o feriados, si los tuviera) por enfermedad grave u hospitalización (y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario) del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable en dos días retribuidos si tuviere que efectuarse un desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo. Si la hospitalización afectara a un pariente de primer grado y tuviera una duración superior a dos semanas consecutivas, la duración del permiso se ampliará un día más retribuido por cada periodo de quince días, pudiéndose disfrutar de manera discontinua.
 - d) En el caso de enfermedad terminal, en cuidados paliativos en fase final de la enfermedad, de cónyuge, hijas, hijos, hermanas o hermanos a cargo de la persona trabajadora se tendrá derecho a quince días naturales retribuidos ampliables en otros quince no retribuidos. Para su concesión se deberá presentar justificante médico acreditativo de esta situación.
 - e) Dos días laborables para la realización de los trámites de adopción. Cuando por tal motivo se necesite hacer un desplazamiento, la persona trabajadora podrá disponer hasta un máximo de cuatro días laborables.
 - f) Un día por matrimonio del hijo/a, hermano/a o padre/madre (el día de la ceremonia).

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- g) Un día por traslado de domicilio habitual, ampliable a dos días laborables si dicho traslado es superior a 200 Km. de distancia. En ambos casos se ampliará el permiso en un día más cuando el traslado de domicilio se origine como consecuencia de traslado forzoso de la persona trabajadora.
- Se amplía en un día en los supuestos de familias en las que alguno de las hijas o los hijos a cargo tenga certificado de discapacidad o en las familias numerosas de categoría especial.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Dicho permiso está íntimamente ligado al hecho biológico de la maternidad estando su disfrute limitado exclusivamente a la madre.
- i) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
- En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en el que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
- j) La persona trabajadora que a lo largo de su vida laboral haya permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado tendrá derecho a una licencia especial, a disfrutar en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha de su jubilación.
- Se incrementa a 6 días naturales la licencia especial, considerando la compensación opcional del 85% del SIR + complemento de antigüedad, proporcional a la duración de la licencia (en el momento de la baja), causando baja por jubilación en el mismo momento en el que se debería iniciar el disfrute de esta licencia. Se utilizará a estos efectos para el cálculo de los días que corresponde para la licencia 6 días naturales por cada año a turno.
- k) Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo y lo requiera su puesto de trabajo.
2. Para la concesión de los permisos mencionados en el presente artículo, las personas trabajadoras deberán presentar previamente, ante su jefatura, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes del permiso. Si ello no fuera posible, dicha documentación deberá presentarse de manera improrrogable en el plazo de 24 horas a contar desde la reincorporación de la persona trabajadora al trabajo, tras el disfrute del permiso. En todo caso, la persona trabajadora deberá comunicar su ausencia.
3. Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produce el hecho causante, salvo para el permiso regulado en el punto c) de este artículo en el que se estará a lo dispuesto en el mismo, no pudiendo ser trasladados a días hábiles y resultando irrelevante que aquél coincida con el periodo de disfrute de vacaciones. No obstante, para los permisos por enfermedad grave u hospitalización regulados en el punto c) de este artículo, se posibilitará, a petición de la persona trabajadora, que el permiso se disfrute no a partir del hecho causante sino en otra fecha dentro del periodo de hospitalización o enfermedad, con el límite de días laborables establecidos en el mismo.
4. La inscripción en el registro de parejas de hecho se asimila al matrimonio en lo que se refiera a los permisos establecidos por afinidad.

Derecho por cuidado del lactante

El personal de la empresa, en el caso de lactancia de una hija o un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Asimismo, se podrá sustituir, por voluntad de la persona trabajadora, el derecho de ausencia al trabajo por una reducción de la jornada normal de 45 minutos con la misma finalidad, aplicable al momento de entrada o salida al trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Todo lo recogido en este artículo es incompatible con el disfrute del permiso de treinta días naturales establecido en la Política de Familia.

Reducciones de jornada por motivos familiares

1. En los casos de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día durante el periodo que dure la hospitalización.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8, como mínimo, y la mitad, como máximo, de la duración de aquélla.

Este mismo derecho tendrá la persona trabajadora que se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. Los supuestos de reducción de la jornada regulada en el número anterior constituyen derechos individuales de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. En consecuencia, si dos personas trabajadoras que presten servicio en las empresas de Iberdrola Grupo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.
4. La concreción horaria de los supuestos de reducción de la jornada a los que se refiere el presente artículo corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, previa comunicación a la empresa. Aquél deberá preavisar a ésta con dos semanas de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Excedencia

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años a partir de la fecha de nacimiento de la hija o del hijo o de la resolución judicial o administrativa, para atender al cuidado de cada hija o hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o por acogimiento, preadoptivo o permanente.
2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
3. Los supuestos de excedencia regulados en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen derechos individuales de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras que presten servicio en las empresas de Iberdrola Grupo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

4. Los periodos de excedencia a los que se refiere el presente artículo llevarán aparejados durante los tres primeros años la reserva de plaza, y el cuarto año el derecho a reingreso en otra plaza de similar o del colectivo incluido en el grupo profesional equivalente. Las personas trabajadoras excedentes tendrán derecho, en condiciones de igualdad con los activos, a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuyo efecto la Dirección de la Empresa deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que aquéllos tengan conocimiento y puedan acceder a la formación programada.
5. Las personas trabajadoras excedentes deberán solicitar la reincorporación, al menos, con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia. Tramitada la solicitud, la empresa comunicará a la persona trabajadora su aceptación, teniendo ésta derecho a reincorporarse con la integridad de derechos reconocidos en el momento de la concesión. El periodo de excedencia computará a efectos de antigüedad.

Cambio de puesto de trabajo

Las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia tendrán derecho, en los términos establecidos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente artículo, a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, los agentes o los procedimientos pudieran influir negativamente en su salud, en la del feto o en la lactancia de la hija o del hijo. El cambio de puesto de trabajo o función tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o a la función anterior.

Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar

1. A fin de atender de manera adecuada las necesidades del servicio derivadas del ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar, las empresas integradas en Iberdrola Grupo podrán celebrar, si así lo estiman pertinente, contratos de trabajo de interinidad, a tiempo completo o a tiempo parcial, a fin de sustituir a las personas trabajadoras en las situaciones de excedencia reguladas en el presente Capítulo, en las de suspensión del contrato de trabajo por las causas mencionadas en el art. 45.1.d del ET y en las de reducción de jornada de trabajo.
2. La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar simultáneamente el normal funcionamiento de los turnos y el ejercicio por parte de las personas trabajadoras a turno de sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, pudiendo, en tal sentido, promover o facilitar acuerdos entre los integrantes del turno al que correspondan dichas personas trabajadoras.

Permisos y licencias

Otros permisos retribuidos

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:
 - a) En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un período determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Si por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo la persona trabajadora percibe alguna indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

- b) En los casos de realización de funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo prevenido en las disposiciones legales o convencionales.
2. A los permisos regulados en el presente artículo les será de aplicación las previsiones establecidas en los puntos 2 y 3 del apartado de los permisos retribuidos por conciliación.

Otros permisos no retribuidos

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de 30 días naturales fraccionables en dos periodos dentro del mismo año natural. La Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio por razones justificadas de funcionamiento/organizativas de la Empresa, especialmente si se ha concedido previamente dicho permiso.

No podrá disfrutarse un nuevo permiso de esta naturaleza hasta que hayan transcurrido tres años desde el anterior.

Se establecen tres días de permiso no retribuidos a disfrutar de forma continua o discontinua condicionando su disfrute a la aprobación previa por parte de la jefatura. Este permiso no se tendrá en cuenta a los efectos regulados para los días feriados en el artículo 37 del VIII Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo.

Licencias especiales sin retribución

Será potestativo de la Dirección otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que la persona trabajadora no pueda disponer de los permisos ni de vacaciones.

Permisos por estudios

1. Al personal que curse estudios en centros docentes oficiales, podrá concedérsele la debida autorización a fin de que pueda reducir en media hora su jornada de trabajo diaria, bien al iniciarse la misma o bien a su finalización. No obstante, en casos justificados, el expresado permiso podrá ser ampliado por el tiempo necesario, siempre con el límite de dos horas y media semanales.

Para acogerse a este beneficio, será condición indispensable el solicitarlo por escrito en cada curso, a través de la Dirección de Área correspondiente, por medio de una instancia en la que se indicarán la naturaleza de los estudios que se cursan, el año de carrera y las asignaturas que motivan la petición.

Los importes que supongan la reducción de la jornada laboral a lo largo del año por la utilización de estos permisos serán descontados de los haberes del mes de noviembre de cada año.

2. Asimismo, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los exámenes obligatorios, por el tiempo indispensable de duración de los mismos, sin pérdida de retribución en sus conceptos fijos.
3. En todo caso, se exigirá el adecuado aprovechamiento en los estudios, por lo que, cuando se aprecie manifiesto desaprovechamiento, se podrán suspender los mencionados permisos.

Mejora en días de vacaciones

Las personas trabajadoras de Iberdrola Grupo disfrutarán de un periodo anual de vacaciones de 25 días laborables.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Días feriados

Siempre que la persona trabajadora haya trabajado el año completo (incluido a estos efectos los periodos de IT, maternidad/paternidad y permisos retribuidos, descansos y vacaciones) y, exclusivamente a los efectos de no exceder de las 220 jornadas trabajadas, los días de descanso que no correspondan a días festivos o vacaciones serán considerados días feriados. Por tanto, dado que los días feriados tienen como único propósito no realizar más de 220 jornadas anuales, no corresponde en ningún caso realizar cálculos proporcionales en aquellos casos en los que no se realizan íntegramente dichas jornadas bien sea por suspensión de contrato (excedencias o cualquier otra causa) permisos no retribuidos, reducciones de jornada al 100%, ...

En este sentido los días feriados anuales de cada persona trabajadora se determinarán el 1 de enero utilizando el calendario del centro de trabajo en el que este asignado en ese momento, no realizándose modificaciones durante el año natural en curso, aunque se produzca un cambio de centro.

Se establece la posibilidad a elección de la persona trabajadora del disfrute por horas, para temas personales justificados, de los días feriados que correspondan en cada caso según lo establecido en este apartado. En ningún caso se compensarán los días/horas feriados no disfrutados.

Política de familia

Desde el compromiso de Iberdrola con el desarrollo sostenible, el apoyo a la familia representa uno de los pilares esenciales en los que se sustenta nuestro progreso social y económico, habiéndose constatado en la última década que el descenso de la natalidad representa un grave problema debido, entre otras causas, a las dificultades que los profesionales que trabajan en el mundo de la empresa se encuentran para poder conciliar el proceso de maternidad y cuidado de hijas e hijos pequeños.

En Iberdrola, conscientes de ello, queremos contribuir a hacer compatible la experiencia positiva de la maternidad con una carrera profesional de éxito. Esto implica que, en términos globales, debemos encontrar maneras para satisfacer las necesidades familiares de cada momento con la adecuación de los niveles de dedicación y contribución profesional a corto, medio y largo plazo.

En virtud de ello, ponemos en marcha las siguientes directrices:

A.- Permiso antes del parto. - Se ofrece la posibilidad de tomarse un permiso retribuido de:

- A.1. Para las madres, de 15 días naturales a disfrutar con antelación a la fecha prevista de parto, no acumulable a las condiciones posteriores al parto.
- A.2. Para el otro progenitor, de hasta 2 días naturales continuados inmediatamente antes del parto en el caso de hospitalización por nacimiento de hija o hijo, no pudiéndose disfrutar de forma posterior al nacimiento.

B.- Permiso retribuido de 30 días. - Durante el período comprendido entre el nacimiento y los 12 meses siguientes a la fecha del parto, se podrá disfrutar de un permiso retribuido de 30 días naturales continuados previo acuerdo con el superior directo, intentando conciliar intereses personales con los organizativos. El disfrute de este permiso compensa y sustituye cualquier otra medida legal de permiso de lactancia o reducción de jornada por maternidad/paternidad.

Con esta medida pretendemos dar un paso más en el camino hacia la total corresponsabilidad, seguros de que será de gran ayuda para que ambos progenitores se repartan por igual las responsabilidades familiares.

Con el fin de facilitar una correcta implantación coordinada y homogénea de las medidas comprendidas en las directrices anteriores, cualquier profesional que se quiera acoger a ellas lo tendrá que comunicar, simultáneamente y por correo electrónico, tanto a su responsable directo como a la persona que ostente la Dirección de Recursos Humanos del negocio respectivo, siendo la jefatura directa la responsable de velar por su correcta aplicación. En dicho correo se deberá indicar el nombre y los apellidos, el número de expediente la organización y la fecha de parto (ya sea prevista o efectiva).

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Asimismo, se deberá enviar al Director/a de Recursos Humanos del área respectiva un justificante del médico correspondiente en el que se indique dicha fecha.

Normas para el disfrute de las medidas de apoyo a la maternidad y a la familia:

Con la finalidad de facilitar la comprensión y el acceso a las medidas comunicadas, las siguientes normas desarrollan y concretan las directrices genéricas para el disfrute de estas medidas:

A.- Permiso retribuido anterior al parto:

A.1. Se trata de una medida íntimamente relacionada con el hecho biológico del embarazo y que persigue directamente favorecer el bienestar y la salud de la madre. Por estas razones:

1. Su disfrute deberá ser ininterrumpido y durante los quince días naturales inmediatamente anteriores a la fecha que médicamente se prevea para el parto, cuyo adelanto o retraso acortará o extenderá proporcionalmente el periodo del permiso, debiendo acreditarse documentalmente la fecha real del parto.
2. Esta medida sólo podrá ser disfrutada por las mujeres empleadas en las Empresas incluidas en este programa.
3. Las interesadas en disfrutar esta medida deberán solicitar el permiso y comunicar la fecha de inicio del mismo con antelación suficiente para que puedan conciliarse los intereses personales con los organizativos.
4. El permiso retribuido no será acumulable, bajo ninguna circunstancia, a las medidas legal o convencionalmente previstas para ser aplicadas después del parto.

A.2. Se trata de una medida que trata de favorecer la corresponsabilidad.

1. Su disfrute deberá ser ininterrumpido y durante los dos días naturales inmediatamente anteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la madre permanezca hospitalizada por este hecho.
2. El permiso retribuido no será acumulable, bajo ninguna circunstancia, a las medidas legal o convencionalmente previstas para ser aplicadas después del parto, no pudiendo ser aplicado bajo ningún concepto después del nacimiento.

B. Permiso retribuido de 30 días. - El acceso al disfrute de esta medida se llevará a cabo de conformidad con las siguientes normas:

1. Podrán disfrutar de este permiso las personas trabajadoras, ambos progenitores, incluidas en el ámbito personal del presente Plan.
2. Podrán disfrutar de esta medida las personas trabajadoras que hayan agotado los plazos obligatorios de los permisos legales de maternidad o paternidad según corresponda hasta que el hijo/a cumpla un año.
3. Este permiso debe ser solicitado al menos con 15 días de antelación.
4. El disfrute de este permiso no se interrumpirá en caso de incapacidad temporal o cualquier otro permiso legal o causa.
5. El disfrute del permiso retribuido de 30 días compensa y sustituye durante este periodo cualquier otra medida legal de permiso de cuidado del lactante o reducción de jornada por maternidad.
6. Este permiso se disfrutará de forma continuada durante 30 días naturales, no pudiendo fraccionarse ni disfrutarse a tiempo parcial.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Disfrute de Vacaciones

Se tendrá derecho al disfrute de las vacaciones anuales cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal acreditada mediante la correspondiente baja médica, derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo, recogido en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

Mejora de la prestación por maternidad/paternidad

Durante los periodos de baja por maternidad/paternidad se garantizará con cargo a la empresa un complemento hasta el 100% del SIR y complemento de antigüedad.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La empresa no es ajena a la importancia que la corresponsabilidad tiene y es por ello, que se compromete con su plantilla a avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades. La corresponsabilidad es importante tanto en el entorno familiar, como en el laboral. Debe existir un reparto equitativo de tareas y responsabilidades entre todas las personas, que haga posible una mejora de la estabilidad y bienestar familiar, así como de la productividad y del clima laboral en la empresa.

OBJETIVO

Fomentar la corresponsabilidad entre la plantilla de la empresa, dando la misma importancia a las necesidades profesionales, personales y familiares.

MEDIDAS

- A. Continuar avanzando en la igualdad efectiva de los profesionales, sin distinción de género.
- B. Establecer medidas que refuercen unas relaciones laborales sin tensiones ni conflictos, propiciando un buen clima laboral.
- C. Fomentar el trabajo en equipo.
- D. Continuar sensibilizando a la plantilla para que sea corresponsable, animando a la práctica de la corresponsabilidad tanto en el ámbito laboral como familiar.

Infrarrepresentación femenina

La Dirección de la empresa y la representación social están comprometidas a continuar trabajando en la eliminación de cualquier barrera que impida seguir avanzando en la conciliación de la vida profesional y personal favoreciendo el desarrollo profesional de la mujer, así como la incorporación de talento femenino en la empresa.

OBJETIVO

Contribuir al fomento temprano de las vocaciones STEM que doten de un número mayor de profesionales mujeres en nuestro sector y contribuyan a eliminar la infrarrepresentación femenina en determinados puestos y categorías.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

MEDIDAS

- A. Colaborar con entidades públicas y privadas para despertar vocaciones tempranas en el área de STEM.
- B. Poner a disposición de centros de educación las instalaciones habilitadas al efecto para difundir y explicar el contenido y las posibilidades que supone la formación de determinados estudios de FP básica y Grados Intermedios y Superiores de materias relacionadas con nuestra Compañía.
- C. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- D. Fomentar la promoción profesional interna en la empresa con la finalidad de alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando, bajo criterios de idoneidad y meritocracia.
- E. Posibilitar el acceso a la realización de estudios de máster específicos becando a los alumnos y alumnas.
- F. Informar en el seno de la Comisión de Seguimiento del número de contrataciones de becados y becas por la Compañía.

Retribuciones

Entendiendo por ambas partes la importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento y circunstancia la transparencia y neutralidad en el mismo sin tener ningún condicionante por motivo de género, se fijan los siguientes:

OBJETIVOS

- A. Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.
- B. Asegurar que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.
- C. Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.
- D. Garantizar un sistema de retribución en el que por la prestación de un trabajo de igual valor las personas trabajadoras perciban la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

Para cumplir estos objetivos se fomentarán y/o se profundizará en las siguientes:

MEDIDAS

- A. Mantenimiento de una estructura retributiva clara y transparente.
- B. Mantenimiento de los sistemas de gestión de personas, que asegura que el sistema de compensación instaurado está orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.
- C. Mantenimiento de sistemas de evaluación para el cálculo de la retribución variable fundados en la medición de objetivos cuantitativos y/o evaluación del desempeño basados en factores asociados a comportamientos medibles.
- D. Revisión las guías de evaluación de objetivos y desempeño incluyendo referencias a la necesidad de mantener unos sistemas que se basan en aspectos objetivos y revisables (revisión por parte de Personas y Organización, Control y Auditoría) libres de sesgos de género.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- E. Se establecerá un nuevo complemento de puesto para el colectivo de Técnicos Cualificados, cuya cuantía se asignará en función de la posición retributiva respecto a un salario de referencia establecido por nivel.
- F. Análisis de los actuales canales de comunicación e información a la plantilla y mejoras a introducir en su caso.
- G. Se considerará la jornada al 100% en los casos de reducción de jornada por maternidad, paternidad o por cuidado de familiares dependientes de hasta 2º grado para el cálculo de la retribución variable.
- H. Llevar a cabo una auditoría salarial que mida la brecha salarial conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

De conformidad con el artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar un seguimiento periódico de los datos y las medidas aprobadas en el plan de acción anual, las Dirección de la empresa y la representación social acuerdan dar continuidad a la actuación de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de Iberdrola Grupo.

Objeto de la Comisión

- Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan de igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales y de las pactadas en este plan para fomentar la igualdad.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Analizar la pertinencia de las actuaciones del plan a las necesidades de la plantilla y la eficiencia del plan.
- Participar en la planificación de un plan de acción anual en el que se recojan actuaciones específicas encaminadas principalmente a promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia, así como a mejorar la gestión y los procedimientos internos.

Composición

La presente Comisión estará constituida por la Dirección de la empresa y dos miembros por cada una de las secciones sindicales firmantes del presente plan que deberán designarse bajo la premisa de conseguir una composición equilibrada de hombres y mujeres en ambas representaciones.

Por parte de la Representación Económica:

D. Alvaro Murga Tomé
D. César Babío Carabaña
D. Armando Ugarriza Capdevilla
D^a. Olga Gutiérrez de Juan

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

D. Alfredo Rico Barcena
D. Borja Angulo Caro
D^a. Ángela Quevedo Chaperó
D^a. Begoña Barberá García
D^a. Gloria Jimenez Sánchez
D^a. Mercedes Nieto Moreno

Por parte de la Representación Social:

Por UGT:	D ^a . Abigail Lago Garrote D. Felix Álvarez González
Por SIE:	D. David M ^a Navarro Martínez D ^a . Raquel Medina Merino
Por ATYPE-CC:	D. Pedro Mira Bevia D ^a . M ^a José Fraile Monte
Por CC.OO.:	D. Hans Diedrich Martín D ^a . Elisa Felix Banderas
Por ELA:	D. Borja Kristobal Peña D ^a . Iraia Saiz Aguirrebeitia

Reuniones

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan la comisión se reunirá, al menos, una vez al año, preferiblemente en el primer trimestre del año y de forma presencial, salvo fuerza mayor. En esta reunión, los miembros de la comisión analizarán el grado de cumplimiento del plan de acción del año vencido, elaborando un informe detallado del mismo, y participarán en la planificación del plan de acción del ejercicio vigente. Sin perjuicio de lo anterior, si a lo largo del ejercicio tuviera lugar cualquier circunstancia extraordinaria o novedosa que hiciese necesaria la reunión de la comisión, la secretaría del plan podrá convocar la misma, de forma presencial o telemática.

A tal fin, la empresa continuará facilitando a la comisión los datos necesarios para que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

Todos los miembros que componen la comisión se comprometen a guardar confidencialidad de la información y asuntos tratados, protegiendo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Se exceptúa de la obligación de confidencialidad, aquellos datos públicos informados por la Dirección de la empresa.

Programa de voluntariado corporativo

Iberdrola asume el compromiso de fomentar la igualdad a través del Programa de Voluntariado Corporativo con actividades que eviten la discriminación y respeten la diversidad, promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y prestando apoyo a los colectivos más vulnerables para la mejora de su integración social y laboral. Las actividades, siempre que su naturaleza lo permita, estarán enfocadas para participar en familia con el objetivo de sensibilización y transmisión de los valores de solidaridad, igualdad y fomento de la inclusión.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluido el acoso y ciberacoso

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO, INCLUIDO EL ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y CIBERACOSO

I.- Principios.

La Constitución española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Asimismo, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece en su artículo 12, sobre Prevención y sensibilización en el ámbito laboral, que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y que deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital

Nuestro Código de Conducta Profesional destaca el compromiso de Iberdrola con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de Iberdrola y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

De acuerdo con estos principios, Iberdrola se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

II. Objetivo del presente Protocolo.

El presente protocolo persigue prevenir y erradicar las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluido el acoso sexual, las situaciones constitutivas de acoso laboral o por razón de género, así como el ciberacoso (sexual, laboral o por razón de género), asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a mantener un entorno laboral en el que no se permitan conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención de este tipo de conductas en el ámbito laboral y la reacción empresarial frente a las denuncias de las mismas. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales Iberdrola procure prevenir y evitar conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluido el acoso sexual, las situaciones constitutivas de acoso laboral o por razón de género, así como el ciberacoso (sexual, laboral o por razón de género).
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por una conducta de esta naturaleza, por parte de alguna persona trabajadora.

III. Definiciones de las conductas prohibidas.

La Comisión de Derechos Humanos así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los siguientes derechos fundamentales: derecho a la intimidad de las personas, a la dignidad, igualdad y no discriminación por razón de sexo; derecho a la seguridad, salud e integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

Por su parte, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incorpora la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establece que:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualmente se considera discriminatorio el acoso laboral o moral, definido como toda conducta práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Debe tenerse en consideración que las decisiones empresariales que responden a cambios organizativos dentro de un departamento y que pueden afectar a su personal, no son situaciones de acoso.

Así mismo, también es discriminatorio el Ciberacoso (sexual, laboral o por razón de género), definido como aquellas amenazas, hostigamiento, humillación y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación (redes sociales, móvil, internet, etc.).

Por su parte, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, define las violencias sexuales como los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, orientados específicamente a proteger a personas menores de edad.

Asimismo, incluye también las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Conductas, todas ellas, que vulneran el derecho fundamental a la libertad, a la integridad física y moral, a la igualdad y a la dignidad de la persona.

IV. Medidas de prevención de este tipo de conductas.

Con el objeto de prevenir este tipo de conductas en el ámbito de las relaciones laborales, quedan prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones anteriormente indicadas. Además, la empresa establecerá las siguientes medidas:

1. La empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. La empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento, a través de cursos específicos de integración.
3. La empresa facilitará información y formación a las personas trabajadoras sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
4. La empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
5. La empresa no tolerará ninguna actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de las personas trabajadoras
6. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

La empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

V. Procedimiento de actuación en caso de denuncia de este tipo de conductas

La Dirección de Iberdrola garantiza la activación del presente procedimiento de actuación cuando se denuncie la existencia de alguna de las conductas definidas en el apartado III de este Protocolo.

V.1. Principios rectores del procedimiento

Este procedimiento se rige por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona trabajadora presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, frente a la/s persona/s cuyas conductas prohibidas -definidas en el apartado III- resulten acreditadas. Igualmente se considera reprochable toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estas conductas, adoptándose, en tal caso, las medidas que correspondan.

V.2. Procedimiento

Las denuncias se formularán a través de un escrito dirigido a la persona responsable de la Dirección de Recursos Humanos España, directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

A la denuncia deberá acompañarse indicios racionales veraces a fin de que se proceda a la apertura del presente procedimiento. Además, deberá contener la siguiente información mínima:

- Identificación de la persona que denuncia, en nombre propio o de otra persona. En este caso, se deberá identificar a la persona que está sufriendo una conducta prohibida de las definidas en el apartado III del presente Protocolo.
- Descripción de los hechos).
- Persona/s denunciadas.
- Cualquier información adicional de interés para la investigación, entre otra, posibles testigos, comunicaciones, correos electrónicos etc.

Instrucción

Una vez recibida la denuncia, se inicia la investigación de los hechos, actuando como instructor/a en este procedimiento una persona del departamento de Asesoría Jurídico Laboral, quien podrá solicitar estar asistida por la persona responsable de la Dirección de Recursos Humanos España, o la persona que ésta designe, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

La persona que lleve a cabo la instrucción impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas trabajadoras presuntamente acosados, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

Comisión de Decisión

Se designará por la Dirección de Recursos Humanos una comisión de decisión, que estará formada por la persona responsable de la Dirección de Personas y Organización España y tres personas más de esta dirección, que pertenezcan a Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y un abogado/a de la Asesoría Jurídico Laboral, diferente a quien ha realizado la instrucción. Todas ellas deben reunir igualmente los citados requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad, procurándose una composición paritaria de dicha comisión. En el caso de existir imposibilidad o incompatibilidad de alguno de los miembros de la comisión de decisión para intervenir en un determinado procedimiento, se prevé la figura del miembro sustituto de la comisión de decisión, que será elegido por el resto de miembros de la comisión. La designación de un miembro sustituto tendrá validez solamente para la resolución del expediente concreto para el que exista incompatibilidad/imposibilidad.

Procedimiento preliminar

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil ya que, en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

La persona que lleve a cabo la instrucción se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con la persona denunciada, y en los casos de extrema gravedad con ambas partes. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, aquella elevará su dictamen-propuesta a la comisión de decisión, para que adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.

Procedimiento formal

Cuando el procedimiento preliminar no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. Si las circunstancias así lo aconsejan podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, la persona encargada de la instrucción podrá proponer a la comisión de decisión, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, o cualquier otra medida preventiva que sea aconsejable para no interferir en la investigación de los hechos. Estas medidas durarán el tiempo mínimamente imprescindible y se adoptarán respetando la dignidad e intimidad de las personas afectadas y sin menoscabo de las condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe-propuesta, que será elevado a la comisión de decisión en un plazo máximo de treinta días en la fase de instrucción por parte del instructor actuante.

Resultado de la instrucción y acciones

Si queda constatada la existencia de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, la persona responsable de la Dirección de Personas y Organización España adoptará las medidas disciplinarias que correspondan, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3.p) del VIII CCIG, o su equivalente en los convenios que a éste sucedan.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor/a propondrá a la comisión de decisión, la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, serán constitutivas de falta laboral de carácter muy grave de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo, sin perjuicio del ejercicio de otro tipo de acciones que pueda interponer la empresa o la persona denunciada falsamente.

Se informará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad del número y naturaleza de las denuncias existentes en esta materia, así como del resultado de la resolución (estimatoria o desestimatoria) que se adopte en cada uno de los casos, preservando los datos de identidad de las personas afectadas.

V.3. Medidas complementarias.

Si queda constatada la existencia de la conducta denunciada, el instructor/a podrá proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona afectada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona afectada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona afectada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

VI. Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier tipo de represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a este tipo de conductas de las que estén siendo víctimas ellas mismas.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores y en los apartados g) y m) del artículo 82.3 del VIII CCIG, o su equivalente en los convenios que a éste sucedan.

Apoyo a las víctimas de violencia de género

La violencia de género constituye uno de los ataques más directos a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación.

La Organización Mundial de la Salud define la violencia contra la mujer como «todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

Las dramáticas situaciones que se derivan de esta violencia no dejan indiferente a Iberdrola, que se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, poniendo a disposición de las trabajadoras víctimas de la violencia de género una serie de medidas que contribuyan a aliviar su situación.

Iberdrola contribuye a promover la sensibilización en esta materia, fomentando la participación de todo el personal, en los diversos actos organizados en el día internacional de la violencia de género, destacándose entre otros, la campaña “No mires a otro lado”.

Ayudas a las trabajadoras de Iberdrola, víctimas de violencia de género

Asesoramiento y apoyo profesional:

Psicológico, médico-sanitario y jurídico, con recursos internos o recurriendo a gabinetes especializados.

Ayudas económicas:

- Iberdrola asumirá hasta el 65% de los gastos de alquiler de la casa, con el tope mensual de 850€, durante un plazo máximo de un año, cuando la víctima de violencia de género tenga que abandonar su domicilio.
- Colaboración por parte de la empresa, de hasta un 50% en los gastos que se generen como consecuencia de la necesidad de cambiar de colegio a los menores, en el curso académico ya iniciado.
- Flexibilidad por parte de la empresa de los criterios de concesión de préstamos o anticipos personales para atender situaciones de necesidad.

Medidas en materia de tiempo de trabajo:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible. Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación de

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

- Las víctimas de violencia de género podrán disponer de un permiso retribuido de hasta tres meses de duración en caso de necesidad acreditada de alejamiento.
- No se consideran faltas de asistencia o puntualidad a efectos de sanciones o despido, las de la trabajadora víctima de violencia de género siempre que se deban a su situación física o psicológica derivada de esa circunstancia y ello se acredite por los servicios de salud o los servicios sociales de atención, aunque sí deben ser comunicadas a la empresa a la mayor brevedad posible.
- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Medidas de preferencia en materia de movilidad geográfica:

- Se facilitará a las víctimas de violencia de género la posibilidad de trasladarse para ocupar un puesto del grupo profesional o categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, en los términos recogidos en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, o regulación vigente en cada momento.

Otras medidas:

- Las víctimas de violencia de género tendrán la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliable a 18 meses.
- Las víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género podrán solicitar la extinción del contrato de trabajo.

Acreditación y comunicación de la situación de violencia de género

La situación de violencia de género se acreditará mediante la correspondiente orden judicial de protección, informe del Ministerio Fiscal, o por cualquier otro medio que acredite su situación de necesidad vinculada a la violencia de género.

Para la aplicación de las medidas anteriormente indicadas, será necesario enviar una comunicación escrita de la situación de víctima de violencia al buzón creado al efecto. Dicha comunicación se presentará por la trabajadora víctima o por su representante, legal o sindical.

Se garantizará en todo caso, la confidencialidad, dignidad e intimidad de la víctima.

Recibida la comunicación en los términos indicados, se informará a la trabajadora afectada de las medidas laborales y sociales que la empresa pone a su disposición, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Comunicación del Plan

Ambas partes entienden importante y necesario la difusión a toda la plantilla del contenido del presente plan y el compromiso de Iberdrola con la igualdad, la diversidad y la conciliación.

Del mismo modo, se enviará comunicación respecto al uso de lenguaje no sexista e inclusivo a toda la plantilla.

Seguimiento, indicadores y recursos de las medidas implantadas

Se incorpora un Anexo III con el cuadro detallado de las medidas implantadas en el presente plan, en el que se indica la siguiente información sobre las mismas:

- Ámbito
- Medida
- Tipo de actuación
- Indicador
- Objetivo
- Plazo
- Responsable
- Recursos

Todas estas medidas se implantarán en orden de prioridad según los plazos y fechas recogidas en el cuadro, entendiéndose ambas partes que todas ellas son necesarias y todas se deben implantar.

Asimismo, ambas partes entienden que el plan de acción para 2021 consistirá en la implantación e impulso de las nuevas medidas contenidas en el cuadro.

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

En caso de que resultara necesaria la modificación del presente plan, antes del fin de su vigencia, por causas ajenas a las partes que lo suscriben (disposiciones legales, resoluciones de las autoridades competentes, etc...), se creará una nueva comisión negociadora, que podrá coincidir con la Comisión de Seguimiento de este Plan, siguiendo lo establecido en el artículo 5 del *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*.

Asimismo, en el supuesto de que existan discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan que no puedan ser resueltas en la Comisión de Seguimiento del Plan o en la Comisión Negociadora para el caso de la revisión del plan, acudirá a un profesional externo e imparcial (Presidente/a de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en vigor) que actuará como mediador para facilitar la resolución de la discrepancia.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Anexo I: Resumen diagnósticos empresas del Grupo

Metodología

Con independencia de la estructura societaria configurada a nivel Grupo, articulada en 15 sociedades, todas las sociedades comparten las mismas políticas en materia de igualdad y diversidad, en virtud del mandato emanado del Consejo de Administración, que reconoce, como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. En particular, considera que la igualdad de género forma parte de los valores esenciales de la organización, por lo que se ha definido a nivel Grupo una Política de igualdad de oportunidades y conciliación. Ello supone que todas las sociedades del Grupo compartan los mismos principios rectores, políticas, procedimientos organizativos, normativa interna y de gestión de personas, etc., máxime en materia de igualdad y diversidad.

Por todo ello, y sin perjuicio de haberse negociado un único Plan de Igualdad a nivel Grupo, se ha realizado un diagnóstico independiente de cada una de las sociedades del Grupo, en el que se han analizado en detalle las distintas materias recogidas en el Real Decreto 901/2020.

En cada uno de los diagnósticos realizados se ha seguido la siguiente metodología:

- o Los datos cuantitativos utilizados como referencia para el análisis son a 31/10/2020.
- o Se han analizado datos de cada sociedad, desagregados por sexo. Asimismo se han analizado junto con otros datos como antigüedad, grupo profesional, el tipo de horario, el tipo de trabajo realizado (operativo de instalaciones o de oficina), etc, con objeto de utilizar datos homogéneos que permitan obtener conclusiones sólidas y hacer comparativas entre los distintos colectivos.

A continuación se indica el resumen de las principales conclusiones obtenidas de cada uno de estos diagnósticos de cada una de las sociedades del Grupo:

Código	Descripción Sociedad
1000	Iberdrola, S.A.
1007	Iberdrola España, S.A.U.
1017	Iberdrola Energía Internacional, S.A.U.
1100	Iberdrola Generación, S.A.U.
1111	Iberdrola Generación Térmica, S.L.U.
1115	Iberdrola Energía España, S.A.U.
1120	Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U.
1135	Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U.
1150	Iberdrola Clientes, S.A.U.
1151	Iberdrola Clientes Internacional, S.A.U.
1300	I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U.
1415	Iberdrola Infraestructura y Servicios de Redes, S.A.U.
2003	Iberdrola Renovables Energía, S.A.U.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

2006	Iberdrola Renovables Internacional, S.A.U.
3000	Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U.

IBERDROLA, S.A.

Selección y contratación

- A. Iberdrola, S.A. es la sociedad holding cabecera de todos los negocios y sociedades del grupo, tanto locales como globales. Desde esta sociedad se hacen las funciones propias de administración y dirección del holding, por lo que no hay personal operativo o de instalaciones, lo que permite una mayor incorporación de mujeres a la plantilla, a diferencia de lo que ocurre en otras sociedades del grupo.
- B. El 44% del total (39) de los nuevos ingresos producidos en esta sociedad han sido mujeres. Teniendo en cuenta que el porcentaje total que suponen las mujeres en plantilla es del 46%, el dato está en línea con esta cifra.

Clasificación profesional

- A. Del total de la plantilla, un 46% son mujeres. El grueso de la plantilla (561 de 760) están encuadrados en la categoría de Técnicos Cualificados 1-8. En dicha categoría se observa que un 46% son mujeres, casi en situación de paridad. Lo mismo ocurre en la categoría de Técnicos Cualificados 9-10. En cambio, se observan desequilibrios en dos categorías: Personal valorado (77% mujeres) y Directores y responsables de dirección (17% mujeres).

	Hombres	Total	Mujeres	Total
<i>Directores y responsables de dirección</i>	83%	53	17%	11
<i>Técnicos cualificados 1-8</i>	54%	305	46%	256
<i>Técnicos cualificados 9-10</i>	55%	32	45%	26
<i>Personal valorado (C - H)</i>	23%	18	77%	59

Formación y desarrollo profesional

- A. El alcance de la formación es ligeramente superior en las mujeres (el 91%) que recibió formación a la fecha de análisis, frente a un 83% de los hombres.
- B. Además, la media de horas de formación anual es de 35 en las mujeres y 30 en los hombres, siendo la media de la plantilla de 30 horas por empleado.

Promoción profesional

- A. La política de la compañía en esta materia viene recogida en la Norma NP-001 "Cobertura vacantes y Selección interna para puestos valorados", pactada entre la Empresa y la Representación Social, y que establece que la promoción profesional se realiza atendiendo

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, identificando y evaluando a la persona candidata idónea en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y/o comportamientos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.

El proceso de promoción está regulado en dicha Norma, respetando la igualdad de oportunidades en todo momento y se garantiza que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso y está diseñado de forma que evita cualquier tipo de discriminación

- B. Del análisis de promociones, se observa que ha habido exactamente el mismo número de promociones de hombres que de mujeres (8).
- C. Por otro lado, y confirmando esta tendencia, también observamos que ha promocionado el 2% tanto de hombres como de mujeres.

Ordenación del tiempo de trabajo

- A. Toda la plantilla disfruta de jornada continuada, excepto 5 hombres y 1 mujer cuyo horario es de turno cerrado.
- B. Además, atendiendo a las cifras de horario con mayor flexibilidad, un 39% de las personas adscritas a dicho horario son mujeres y un 61% de hombres. Se trata de una modalidad horaria voluntaria pactada entre Empresa y personas trabajadoras para puestos de trabajo que reúnan una serie de requisitos.
- C. En cuanto a los excesos de jornada, un total de 46 personas (28 mujeres y 18 hombres) han realizado un total de 1.406 horas de exceso de jornada (980 horas las mujeres y 426 los hombres).
- D. Por otro lado, sólo el 0,85% de mujeres está en turno cerrado, mientras que en el caso de los hombres un 1,23% está a turno cerrado.

Conciliación de la vida profesional y personal

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola, S.A. se han acogido a las mismas un total de 10 mujeres y 1 hombre. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, los datos son muy parejos: 96 hombres y 92 mujeres.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 2 mujeres y ningún hombre.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 2 hombres y 3 mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número relativamente bajo de personas (15 de una plantilla total de 760 empleados -2%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

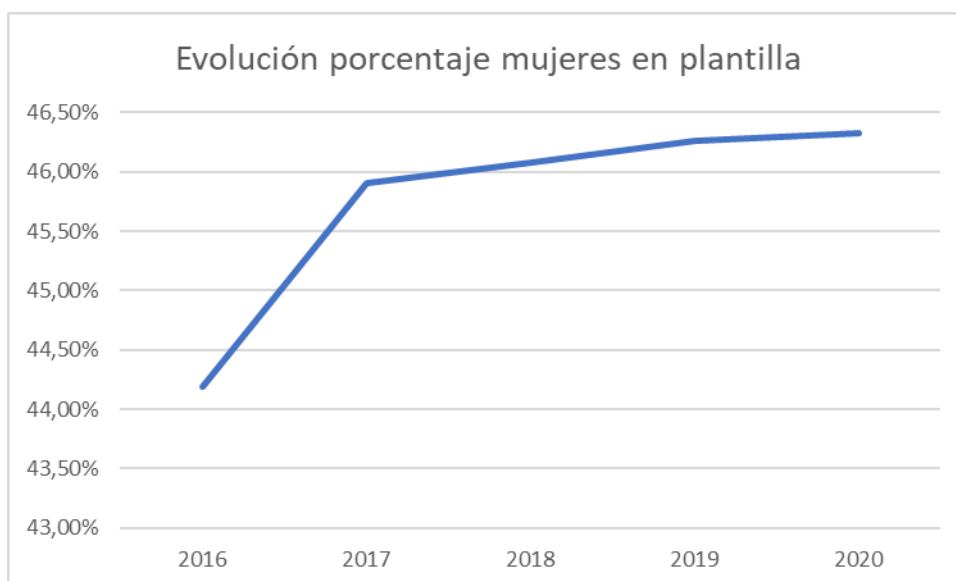
- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola, S.A. se han acogido a las mismas un total de 10 mujeres y 1 hombre. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, los datos son muy parejos: 96 hombres y 92 mujeres.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 2 mujeres y ningún hombre.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 2 hombres y 3 mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número relativamente bajo de personas (15 de una plantilla total de 760 empleados -2%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Infrarrepresentación femenina

A. Se observa un ligero ascenso en el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla

	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	55,81%	54,10%	53,92%	53,74%	53,68%
Mujeres	44,19%	45,90%	46,08%	46,26%	46,32%



Retribuciones

Se hace el análisis de retribuciones en el Anexo 2: resultados de la auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia analizado, no se ha detectado ninguna denuncia o situación potencial de acoso sexual o por razón de sexo en ninguna de las sociedades del Grupo, por lo que no ha sido objeto de diagnóstico y no ha sido necesario activar el protocolo y medidas previstas para estos casos, tal y como se describe en el presente plan.

IBERDROLA ESPAÑA, S.A.U.

Selección y contratación

A. La sociedad Iberdrola España, S.A.U., de forma similar a lo que ocurre con Iberdrola, S.A., es la sociedad subholding de los negocios en España, por lo que no hay personal operativo o de instalaciones, lo que permite una mayor incorporación de mujeres a la plantilla, a diferencia de lo que ocurre en otras sociedades del grupo

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- B. El 50% del total (32) de los nuevos ingresos producidos en esta sociedad han sido mujeres. Teniendo en cuenta que el porcentaje total de mujeres en plantilla es del 40%, esto contribuye a mejorar la proporción de mujeres respecto al número de hombres en esta empresa

Clasificación profesional

- A. Del total de la plantilla, un 40% son mujeres. El grueso de la plantilla (467 de 925) están encuadrados en la categoría de Técnicos Cualificados 1 a 8. En dicha categoría se observa que un 41% son mujeres, casi en situación de paridad. Lo mismo ocurre en la categoría de Personal Valorado (C – H). En cambio, se observan desequilibrios en dos categorías: Directores y responsables de dirección (20% mujeres) y Técnicos cualificados 9 – 10 (30% mujeres).

	Hombres	Total	Mujeres	Total
<i>Directores y responsables de dirección</i>	80%	4	20%	1
<i>Técnicos cualificados 1-8</i>	59%	274	41%	193
<i>Técnicos cualificados 9-10</i>	70%	182	30%	79
<i>Personal valorado (C - H)</i>	47%	91	53%	101

Formación y desarrollo profesional

- A. No se aprecian diferencias significativas en cuanto al alcance de la formación y el desarrollo, teniendo en cuenta que el 85% de hombres y el 86% de mujeres de la plantilla han recibido algún tipo de formación, siendo porcentajes muy próximos.
- B. Además, la media de horas de formación es de 29 en las mujeres y 29 en los hombres, siendo la media de la plantilla de 29 horas por empleado.

Promoción profesional

- A. La política de la compañía en esta materia viene recogida en la Norma NP-001 “Cobertura vacantes y Selección interna para puestos valorados”, pactada entre la Empresa y la Representación Social, y que establece que la promoción profesional se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, identificando y evaluando a la persona candidata idónea en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y/o comportamientos requeridos para los diferentes puestos de trabajo. El proceso de promoción está regulado en dicha Norma, respetando la igualdad de oportunidades en todo momento y se garantiza que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso y está diseñado de forma que evita cualquier tipo de discriminación
- B. Del análisis de promociones, se observa un similar número de promociones de mujeres que de hombres, ya que de las 17 promociones que ha habido este año, 8 son de mujeres. Esto supone que el 47% de las promociones han sido de mujeres, cuando el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla de la empresa es del 40%
- C. Por otro lado, y confirmando esta tendencia, también observamos que han promocionado el 2,1% de las mujeres, por un 1,6% de hombres en el mismo periodo.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Ordenación del tiempo de trabajo

- A. Toda la plantilla disfruta de jornada continuada, excepto 8 hombres que tienen horario de turno abierto.
- B. Además, atendiendo a las cifras de horario con mayor flexibilidad, un 39% de las personas adscritas son mujeres y un 61% de hombres. Se trata de una modalidad horaria voluntaria pactada entre Empresa y personas trabajadoras para puestos de trabajo que reúnan una serie de requisitos.
- C. En cuanto a los excesos de jornada, un total de 188 personas (40 mujeres y 148 hombres) han realizado un total de 8.036 horas de exceso de jornada (1.323 horas las mujeres y 6.713 los hombres).
- D. Por otro lado, no hay mujeres trabajando en turno, mientras que en el caso de los hombres un 1,4% está a turno abierto.
- E. En el caso de Iberdrola España, S.A.U., los datos en cuanto a ordenación del tiempo observamos que el 100% de las mujeres de la plantilla disfruta de jornada continuada, siendo el 98,5% en el caso de los hombres.
- F. Además, atendiendo a las cifras de horario con mayor flexibilidad, un 40% de las personas adscritas son mujeres y un 60% de hombres. Se trata de una modalidad horaria voluntaria pactada entre Empresa y personas trabajadoras para puestos de trabajo que reúnan una serie de requisitos
- G. En cuanto a los excesos de jornada, y como comentábamos en el punto C, la gran mayoría han sido realizados por hombres.
- H. Por otro lado, no hay mujeres a turno abierto ni cerrado, siendo solamente 8 hombres los adscritos a Turno Abierto.

Conciliación de la vida profesional y personal

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola España, S.A.U. se han acogido a las mismas un total de 23 mujeres y 3 hombres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 44%, en línea o ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 3 hombres y 22 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 1 hombre y 20 mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (72 de una plantilla total de 925 empleados -7'8%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola España, S.A.U. se han acogido a las mismas un total de 23 mujeres y 3 hombres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 27,5%, en línea o ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total. En el caso de los hombres ha sido un 23,4%
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 3 hombres y 22 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 1 hombres y 20 mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (72 de una plantilla total de 925

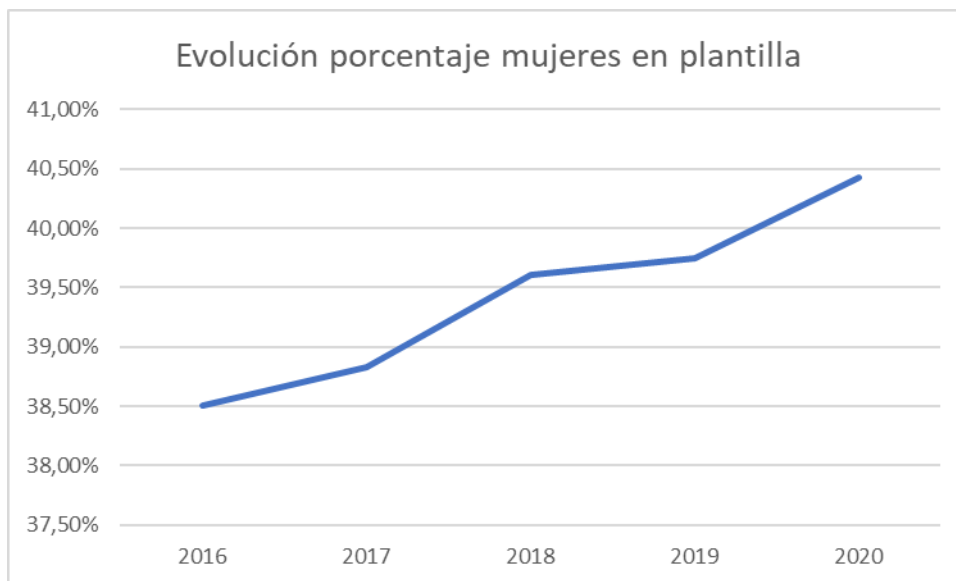
Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

empleados -7'8%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Infrarrepresentación femenina

A. Se observa un ligero ascenso en el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla:

	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	61,49%	61,17%	60,39%	60,25%	59,57%
Mujeres	38,51%	38,83%	39,61%	39,75%	40,43%



Retribuciones

Se hace el análisis de retribuciones en el Anexo 2: resultados de la auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia analizado, no se ha detectado ninguna denuncia o situación potencial de acoso sexual o por razón de sexo en ninguna de las sociedades del Grupo, por lo que no ha sido objeto de diagnóstico y no ha sido necesario activar el protocolo y medidas previstas para estos casos, tal y como se describe en el presente plan.

IBERDROLA ENERGÍA INTERNACIONAL, S.A.U.

Selección y contratación

A. La sociedad Iberdrola Energía Internacional, S.A.U., es la sociedad subholding en España con proyección internacional del grupo de sociedades cuyos negocios no son participados por otras sociedades subholding y que desarrollan sus actividades esencialmente fuera de los países donde se encuentran esas sociedades subholding, por lo que no hay personal operativo o de

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

instalaciones, lo que permite una mayor incorporación de mujeres a la plantilla, a diferencia de lo que ocurre en otras sociedades del grupo.

- B. El único nuevo ingreso producido en esta sociedad ha sido una mujer, esto contribuye a mejorar la proporción de mujeres respecto al número de hombres en esta empresa

Clasificación profesional

- A. Del total de la plantilla, un 43% son mujeres. El colectivo más amplio de la plantilla (9 de 14) es la categoría de Técnicos Cualificados 1 a 8. En dicha categoría se observa que un 33% son mujeres, siendo superior en el resto de categorías.

	Hombres	Total	Mujeres	Total
<i>Directores y responsables de dirección</i>	50%	1	50%	1
<i>Técnicos cualificados 1-8</i>	67%	6	33%	3
<i>Técnicos cualificados 9-10</i>	50%	1	50%	1
<i>Personal valorado (C - H)</i>	0%	0	100%	1

Formación y desarrollo profesional

- A. No se aprecian diferencias significativas en cuanto al alcance de la formación y el desarrollo, teniendo en cuenta que el 100 % de los empleados ha recibido formación
- B. Además, la media de horas de formación es de 25 tanto para hombres como para mujeres.

Promoción profesional

- A. La política de la compañía en esta materia viene recogida en la Norma NP-001 "Cobertura vacantes y Selección interna para puestos valorados", pactada entre la Empresa y la Representación Social, y que establece que la promoción profesional se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, identificando y evaluando a la persona candidata idónea en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y/o comportamientos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.

El proceso de promoción está regulado en dicha Norma, respetando la igualdad de oportunidades en todo momento y se garantiza que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso y está diseñado de forma que evita cualquier tipo de discriminación

- B. No ha habido promociones profesionales en Iberdrola Energía Internacional S.A.U., ni de mujeres ni de hombres.

Ordenación del tiempo de trabajo

- A. En el caso de Iberdrola Energía Internacional S.A.U., los datos en cuanto a ordenación del tiempo observamos que total de las mujeres de la plantilla disfruta de jornada continuada, al igual que el total de los hombres.
- B. Además, atendiendo a las cifras de horario con mayor flexibilidad, un 40% de las personas adscritas son mujeres y un 60% de hombres. Se trata de una modalidad horaria voluntaria

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- pactada entre Empresa y personas trabajadoras para puestos de trabajo que reúnan una serie de requisitos
- C. En cuanto a los excesos de jornada, el 100% ha sido realizado por hombres, aunque hablamos solamente de 16,8 horas en el año, realizadas por un hombre.

Conciliación de la vida profesional y personal

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Energía Internacional no se ha acogido nadie a las mismas.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, ninguna mujer ha disfrutado de ellos habiendo sido solicitado sólo por 3 hombres.
- C. No ha habido excedencias por conciliación a lo largo de este año.
- D. No ha habido permisos no retribuidos solicitados a lo largo de este año
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución no han sido utilizadas por ninguna persona, lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

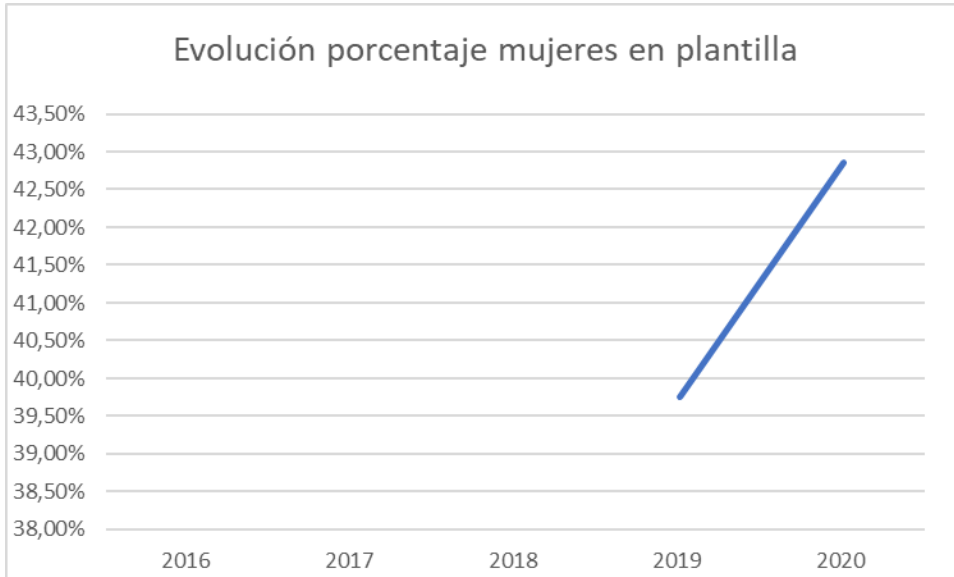
- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Energía Internacional no se ha acogido nadie a las mismas.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, ninguna mujer ha disfrutado de ellos habiendo sido solicitado sólo por 3 hombres.
- C. No ha habido excedencias por conciliación a lo largo de este año.
- D. No ha habido permisos no retribuidos solicitados a lo largo de este año
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución no han sido utilizadas por ninguna persona, lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Infrarrepresentación femenina

- A. Se observa un ligero ascenso en el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla:

	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	-	-	-	60,25%	57,14%
Mujeres	-	-	-	39,75%	42,86%

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo



Retribuciones

Se hace el análisis de retribuciones en el Anexo 2: resultados de la auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia analizado, no se ha detectado ninguna denuncia o situación potencial de acoso sexual o por razón de sexo en ninguna de las sociedades del Grupo, por lo que no ha sido objeto de diagnóstico y no ha sido necesario activar el protocolo y medidas previstas para estos casos, tal y como se describe en el presente plan.

IBERDROLA GENERACIÓN, S.A.U.

Selección y contratación

- A. La sociedad Iberdrola Generación S.A.U. es la sociedad que aglutina los activos del negocio de generación hidroeléctrica del Grupo Iberdrola. Desde esta sociedad se realiza la operación de las principales centrales hidroeléctricas de la compañía en España. Esto implica que una gran parte de las personas trabajadoras asignadas a esta sociedad se encargan de realizar la operación local y el mantenimiento de estas instalaciones, lo que conlleva la necesidad de realizar trabajos en campo, en altura y en proximidad a elementos en tensión, debiendo contar para ello con una formación reglada específica, según lo requerido en la legislación vigente, de Formación Profesional de Grado Superior en materia eléctrica o mecánica.
- B. No se han producido nuevos ingresos de mujeres. en esta sociedad, teniendo en cuenta que el porcentaje total de mujeres en plantilla es del 6,25%. El número de nuevos ingresos hombres fue de 16, todos ellos en puestos técnicos de operación y mantenimiento de instalaciones

En concreto, del total de 752 personas que conforman la plantilla de esta sociedad, 575 personas, un 76% del total, están asignadas a estas funciones de operación y mantenimiento de instalaciones

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- C. Es un hecho conocido por ambas partes que el número de mujeres candidatas a este tipo de puestos que podríamos denominar de personal operativo de instalaciones o personal de campo es muy reducido, debido a la escasez de mujeres en el mercado con la formación y/o experiencia necesarias para poder desempeñar este tipo de puestos. El peso de este tipo de puestos sobre el total de la plantilla unido a esta circunstancia dificulta enormemente poder alcanzar la paridad hombres-mujeres en esta sociedad.
- D. A pesar de los esfuerzos, medidas y acciones realizadas por la compañía que están dando sus frutos y que están permitiendo incrementar el porcentaje de incorporación de mujeres, estos porcentajes están indudablemente condicionados por la baja presencia de mujeres con la formación en las áreas STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics -ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas-), o en los Ciclos de Formación Profesional de Grado superior en rama eléctrica-mecánica, lo cual dificulta la consecución del objetivo de la compañía de llegar a la equiparación entre ambos sexos.

Clasificación profesional

- A. Del total de la plantilla, un 6% son mujeres. El colectivo más amplio de la plantilla (514) es la categoría de Personal Valorado. En dicha categoría se observa que un 3% son mujeres, en gran parte motivado por la escasa presencia de este colectivo en las ocupaciones de puestos operativos de instalaciones o de campo como veíamos en el apartado anterior, siendo superior en el resto de categorías, excepto en la de directores y responsables de dirección que sólo hay un empleado y es un hombre.

	Hombres	Total	Mujeres	Total
<i>Directores y responsables de dirección</i>	100%	1	0%	0
<i>Técnicos cualificados 1-8</i>	83%	89	17%	18
<i>Técnicos cualificados 9-10</i>	88%	115	12%	15
<i>Personal valorado (C - H)</i>	97%	500	3%	14

Formación y desarrollo profesional

- A. No se aprecian diferencias significativas en cuanto al alcance de la formación y el desarrollo, teniendo en cuenta que el 82% de hombres y el 78% de mujeres de la plantilla han recibido algún tipo de formación, siendo porcentajes muy próximos.
- B. Además, la media de horas de formación es de 35 en las mujeres y 31 en los hombres, siendo la media de la plantilla de 32 horas por empleado.

Promoción profesional

- A. La política de la compañía en esta materia viene recogida en la Norma NP-001 "Cobertura vacantes y Selección interna para puestos valorados", pactada entre la Empresa y la Representación Social, y que establece que la promoción profesional se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, identificando y evaluando a la persona candidata idónea en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y/o comportamientos requeridos para los diferentes puestos de trabajo. El proceso de promoción está regulado en dicha Norma, respetando la igualdad de oportunidades en todo momento y se garantiza que todas las personas candidatas reciben el

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

mismo trato durante todo el proceso y está diseñado de forma que evita cualquier tipo de discriminación

- B. Del análisis de promociones, se observa que la distribución en cuanto a sexo de las mismas es inferior en el caso de las mujeres, ya que de las 55 promociones que ha habido este año en Iberdrola Generación, 54 son de hombres y 1 de mujeres. Esto supone que el 2% de las promociones han sido de mujeres, cuando el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla de la empresa es del 6%.
- C. Por otro lado, y confirmando este dato, también observamos que han promocionado el 2% de las mujeres, por un 6% de hombres en el mismo periodo.
- D. Es relevante destacar que las promociones dentro del colectivo de puestos operativos de instalaciones o de campo se realizan en su totalidad a través de la modalidad de promoción interna. Esto indica que las promociones a puestos de mayor responsabilidad/nivel se producen entre el personal propio de los niveles inferiores de este mismo colectivo. Por lo que el hecho de que haya poca presencia de mujeres entre este colectivo provoca a su vez que el porcentaje de promociones de mujeres a este tipo de puestos sea consecuentemente bajo, dado que el porcentaje de mujeres en este colectivo es reducido, por los motivos expuestos en apartados anteriores.

Ordenación del tiempo de trabajo

- A. En el caso de Iberdrola Generación, los datos en cuanto a ordenación del tiempo observamos que la totalidad de las mujeres de la plantilla disfruta de jornada continuada, siendo el 93% en el caso de los hombres.
- B. Además, atendiendo a las cifras de horario con mayor flexibilidad, un 11% de las personas adscritas son mujeres y un 88% de hombres. Se trata de una modalidad horaria voluntaria pactada entre Empresa y personas trabajadoras para puestos de trabajo que reúnan una serie de requisitos
- C. En cuanto a los excesos de jornada, un total de 459 personas (5 mujeres y 454 hombres) han realizado un total de 19.805 horas de exceso de jornada (102 horas las mujeres y 19.703 los hombres).
- D. Por otro lado, no hay mujeres trabajando en turno cerrado, mientras que en el caso de los hombres un 7,09% está a turno cerrado.

Conciliación de la vida profesional y personal

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Generación se han acogido a las mismas un total de 6 mujeres y 2 hombres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 4.91%, ligeramente inferior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 2 hombres y 7 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 1 hombre.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (12 de una plantilla total de 752 empleados -1'6%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Generación se han acogido a las mismas un total de 24 mujeres y 13 hombres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos. A destacar el aumento de casos de reducciones de jornada de hombres respecto a años anteriores.

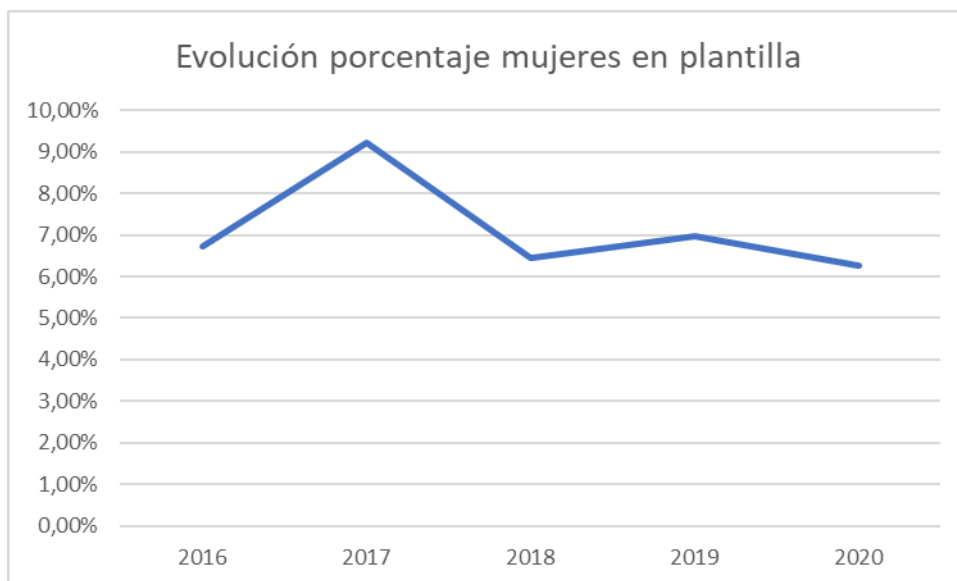
Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 14%, en línea o ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 2 hombres y 2 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 8 hombres y 5 mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (54 de una plantilla total de 3.355 empleados -1'6%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Infrarrepresentación femenina

- A. Se observa un ligero ascenso en el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla, si bien estos porcentajes están muy influenciados por la escasa presencia mujeres en las ocupaciones de puestos operativos de instalaciones o de campo, según lo indicados en apartados anteriores

	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	93,26%	90,79%	93,55%	93,02%	93,75%
Mujeres	6,74%	9,21%	6,45%	6,98%	6,25%



Retribuciones

Se hace el análisis de retribuciones en el Anexo 2: resultados de la auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia analizado, no se ha detectado ninguna denuncia o situación potencial de acoso sexual o por razón de sexo en ninguna de las sociedades del Grupo, por lo que no ha sido objeto de diagnóstico y no ha sido necesario activar el protocolo y medidas previstas para estos casos, tal y como se describe en el presente plan.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

IBERDROLA GENERACIÓN TÉRMICA, S.A.U.

Selección y contratación

- A. La sociedad Iberdrola Generación Térmica es la sociedad desde la que se realiza principalmente la actividad de generación de energía a través de combustibles fósiles (carbón, gas, etc). Esto implica que una gran parte de las personas trabajadoras asignadas a esta sociedad se encargan de realizar la explotación, operación local y el mantenimiento de las centrales térmicas y ciclos combinados de gas, incluyendo las subestaciones o instalaciones auxiliares, lo que conlleva la necesidad de realizar trabajos en planta, en campo, en altura y en proximidad a elementos en tensión, debiendo contar para ello con una formación reglada específica, según lo requerido en la legislación vigente, de Formación Profesional de Grado Superior en materia eléctrica o mecánica.
- B. No se han producido nuevos ingresos de mujeres en esta sociedad (el porcentaje total de mujeres en plantilla es del 15,49%). El número de nuevos ingresos hombres fue de 4.
- C. Es un hecho conocido por ambas partes que el número de mujeres candidatas a este tipo de puestos que podríamos denominar de personal operativo de instalaciones o personal de campo es muy reducido, debido a la escasez de mujeres en el mercado con la formación y/o experiencia necesarias para poder desempeñar este tipo de puestos. El peso de este tipo de puestos sobre el total de la plantilla unido a esta circunstancia dificulta enormemente poder alcanzar la paridad hombres-mujeres en esta sociedad.
- D. A pesar de los esfuerzos, medidas y acciones realizadas por la compañía que están dando sus frutos y que están permitiendo incrementar el porcentaje de incorporación de mujeres, estos porcentajes están indudablemente condicionados por la baja presencia de mujeres con la formación en las áreas STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics -ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas-), o en los Ciclos de Formación Profesional de Grado superior en rama eléctrica-mecánica, lo cual dificulta la consecución del objetivo de la compañía de llegar a la equiparación entre ambos sexos.

Clasificación profesional

- A. Del total de la plantilla, un 15,49% son mujeres. El colectivo más amplio de la plantilla (138) es la categoría de Técnicos cualificados 1-8. En dicha categoría se observa que un 17% son mujeres, siendo porcentajes similares en el resto de categorías, excepto en la de directores y responsables de dirección que sólo hay una persona, y es un hombre.

	Hombres	Total	Mujeres	Total
<i>Directores y responsables de dirección</i>	100%	1	0%	0
<i>Técnicos cualificados 1-8</i>	83%	114	17%	24
<i>Técnicos cualificados 9-10</i>	82%	56	12%	12
<i>Personal valorado (C - H)</i>	90%	125	3%	20

Formación y desarrollo profesional

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- A. No se aprecian diferencias en cuanto al alcance de la formación y el desarrollo, teniendo en cuenta que el 91% de hombres y el 100% de mujeres de la plantilla han recibido algún tipo de formación.
- B. Además, la media de horas de formación es de 46 en las mujeres y 36 en los hombres, siendo la media de la plantilla de 38 horas por empleado.

Promoción profesional

- A. La política de la compañía en esta materia viene recogida en la Norma NP-001 “Cobertura vacantes y Selección interna para puestos valorados”, pactada entre la Empresa y la Representación Social, y que establece que la promoción profesional se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, identificando y evaluando a la persona candidata idónea en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y/o comportamientos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.

El proceso de promoción está regulado en dicha Norma, respetando la igualdad de oportunidades en todo momento y se garantiza que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso y está diseñado de forma que evita cualquier tipo de discriminación

- B. No ha habido promociones profesionales de mujeres en Iberdrola Generación Térmica S.A.U., frente a las 3 que ha habido de hombres.
- C. Es relevante destacar que las promociones dentro del colectivo de puestos operativos de instalaciones o de campo se realizan en su totalidad a través de la modalidad de promoción interna. Esto indica que las promociones a puestos de mayor responsabilidad/nivel se producen entre el personal propio de los niveles inferiores de este mismo colectivo. Por lo que el hecho de que haya poca presencia de mujeres entre este colectivo provoca a su vez que el porcentaje de promociones de mujeres a este tipo de puestos sea consecuentemente bajo, dado que el porcentaje de mujeres en este colectivo es reducido, por los motivos expuestos en apartados anteriores.

Ordenación del tiempo de trabajo

- A. En el caso de Iberdrola Generación Térmica, los datos en cuanto a ordenación del tiempo observamos que todas las mujeres de la plantilla disfrutaban de jornada continuada, siendo el 89% en el caso de los hombres.
- B. Además, atendiendo a las cifras de horario con mayor flexibilidad, un 6% de las personas adscritas son mujeres y un 94% de hombres. Se trata de una modalidad horaria voluntaria pactada entre Empresa y personas trabajadoras para puestos de trabajo que reúnan una serie de requisitos
- C. En cuanto a los excesos de jornada, un total de 126 personas (6 mujeres y 120 hombres) han realizado un total de 11.841 horas de exceso de jornada (232 horas las mujeres y 11.608 los hombres).
- D. Por otro lado, no hay mujeres trabajando en turno cerrado, mientras que en el caso de los hombres un 10,4% está a turno cerrado.

Conciliación de la vida profesional y personal

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Generación Térmica, se han acogido a las mismas un total de 8 mujeres y 4 hombres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 17%, en línea o ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 3 hombres y 8 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 1 mujer.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (12 de una plantilla total de 284 empleados -4,22%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

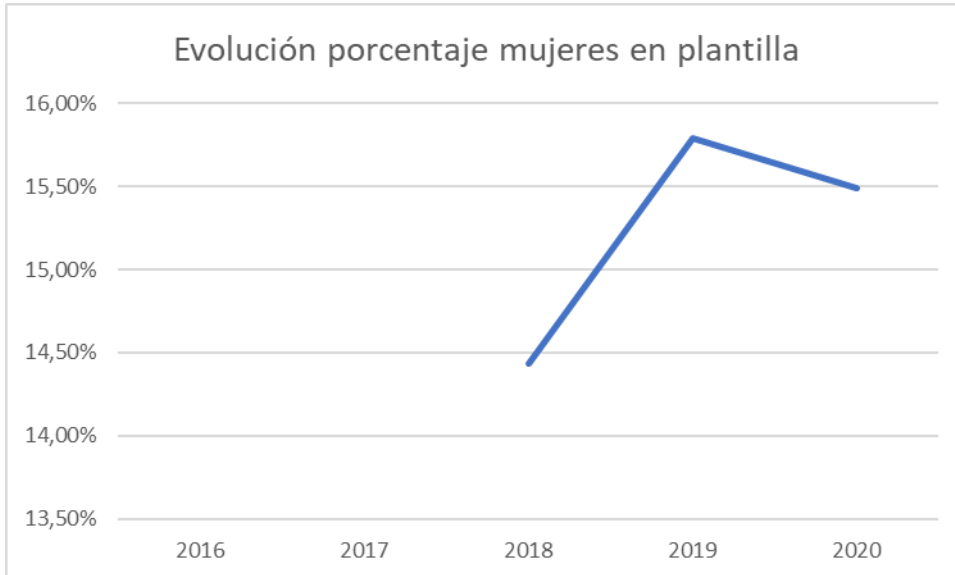
- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Generación Térmica, se han acogido a las mismas un total de 8 mujeres y 4 hombres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 17%, en línea o ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 3 hombres y 8 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados 1 mujer.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (12 de una plantilla total de 284 empleados -4,22%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Infrarrepresentación femenina

- A. Se observa un ligero ascenso en el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla:

	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	-	-	85,57%	84,21%	84,51%
Mujeres	-	-	14,43%	15,79%	15,49%

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo



Retribuciones

Se hace el análisis de retribuciones en el Anexo 2: resultados de la auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia analizado, no se ha detectado ninguna denuncia o situación potencial de acoso sexual o por razón de sexo en ninguna de las sociedades del Grupo, por lo que no ha sido objeto de diagnóstico y no ha sido necesario activar el protocolo y medidas previstas para estos casos, tal y como se describe en el presente plan.

IBERDROLA ENERGÍA ESPAÑA, S.A.U.

Selección y contratación

- A. La sociedad Iberdrola Energía España, S.A.U. es una sociedad cabecera de negocios del grupo Iberdrola con domicilio social en España, que realiza las actividades de comercialización y suministro al usuario final de energía eléctrica y gas natural tanto en España como en el extranjero, así como de productos y servicios enfocados a la descarbonización y la compraventa de energía en los mercados mayoristas.
- B. El 71% del total (7) de los nuevos ingresos producidos en esta sociedad han sido mujeres. Teniendo en cuenta que el porcentaje total de mujeres en plantilla es del 38%, esto contribuye a mejorar la proporción de mujeres respecto al número de hombres en esta empresa

Clasificación profesional

- A. Del total de la plantilla, un 38% son mujeres. El colectivo más amplio de la plantilla (414) es la categoría de Técnicos cualificados 1-8. En dicha categoría se observa que un 41% son mujeres, siendo porcentajes diferentes en el resto de categorías.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

	Hombres	Total	Mujeres	Total
<i>Directores y responsables de dirección</i>	100%	5	0%	0
<i>Técnicos cualificados 1-8</i>	59%	107	41%	75
<i>Técnicos cualificados 9-10</i>	71%	41	29%	17
<i>Personal valorado (C - H)</i>	44%	4	56%	5

Formación y desarrollo profesional

- No se aprecian diferencias significativas en cuanto al alcance de la formación y el desarrollo, teniendo en cuenta que el 78% de hombres y el 82% de mujeres de la plantilla han recibido algún tipo de formación, siendo porcentajes muy próximos.
- Además, la media de horas de formación es de 44 en las mujeres y 54 en los hombres, siendo la media de la plantilla de 50 horas por empleado.

Promoción profesional

- La política de la compañía en esta materia viene recogida en la Norma NP-001 "Cobertura vacantes y Selección interna para puestos valorados", pactada entre la Empresa y la Representación Social, y que establece que la promoción profesional se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, identificando y evaluando a la persona candidata idónea en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y/o comportamientos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.

El proceso de promoción está regulado en dicha Norma, respetando la igualdad de oportunidades en todo momento y se garantiza que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso y está diseñado de forma que evita cualquier tipo de discriminación

- Del análisis de promociones, del número de promociones que ha habido este año en Iberdrola Energía España es 9, siendo 5 hombres y 4 mujeres, un 44% del total.

Ordenación del tiempo de trabajo

- En el caso de Iberdrola Energía España, los datos en cuanto a ordenación del tiempo observamos que la totalidad de la plantilla disfruta de jornada continuada.
- Además, atendiendo a las cifras de horario con mayor flexibilidad, un 31% de las personas adscritas son mujeres y un 69% de hombres. Se trata de una modalidad horaria voluntaria pactada entre Empresa y personas trabajadoras para puestos de trabajo que reúnan una serie de requisitos
- En cuanto a los excesos de jornada, un total de 46 personas (8 mujeres y 38 hombres) han realizado un total de 3.373 horas de exceso de jornada (241 horas las mujeres y 3.132 los hombres).

Conciliación de la vida profesional y personal

- En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Energía España se han acogido a las mismas un total de 10 mujeres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 44%, ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 1 mujer.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 5 mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (16 de una plantilla total de 254 empleados -6,3%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

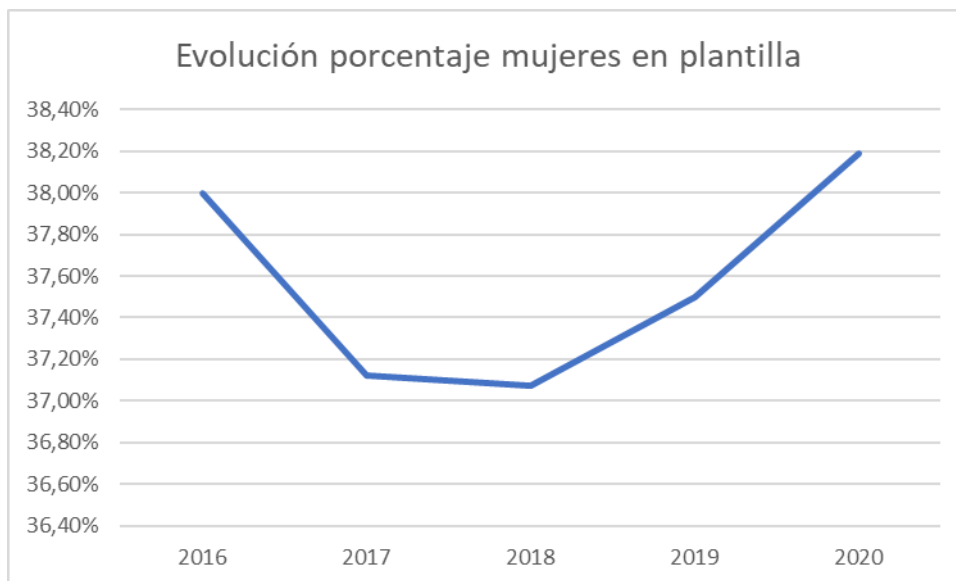
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Energía España se han acogido a las mismas un total de 10 mujeres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 44%, ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 1 mujer.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 5 mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (16 de una plantilla total de 254 empleados -6,3%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Infrarrepresentación femenina

- A. Se observa un ligero ascenso en el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla:

	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	62,00%	62,88%	62,93%	62,50%	61,81%
Mujeres	38,00%	37,12%	37,07%	37,50%	38,19%



Retribuciones

Se hace el análisis de retribuciones en el Anexo 2: resultados de la auditoría retributiva.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia analizado, no se ha detectado ninguna denuncia o situación potencial de acoso sexual o por razón de sexo en ninguna de las sociedades del Grupo, por lo que no ha sido objeto de diagnóstico y no ha sido necesario activar el protocolo y medidas previstas para estos casos, tal y como se describe en el presente plan.

IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.

Selección y contratación

- A. La sociedad Iberdrola Clientes, S.A.U. es una sociedad cabecera de negocios del grupo Iberdrola con domicilio social en España, que realiza las actividades de comercialización y suministro al usuario final de energía eléctrica y gas natural tanto en España como en el extranjero, así como de productos y servicios enfocados a la descarbonización y la compraventa de energía en los mercados mayoristas.
- B. El 42% del total (24) de los nuevos ingresos producidos en esta sociedad han sido mujeres. Teniendo en cuenta que el porcentaje total de mujeres en plantilla es del 37%, esto contribuye a mejorar la proporción de mujeres respecto al número de hombres en esta empresa

Clasificación profesional

- A. Del total de la plantilla, un 37% son mujeres. El colectivo más amplio de la plantilla (414) es la categoría de Técnicos cualificados 1-8. En dicha categoría se observa que un 41% son mujeres, siendo porcentajes diferentes en el resto de categorías.

	Hombres	Total	Mujeres	Total
<i>Directores y responsables de dirección</i>	87,5%	7	12,5%	1
<i>Técnicos cualificados 1-8</i>	59%	247	41%	167
<i>Técnicos cualificados 9-10</i>	72%	153	28%	59
<i>Personal valorado (C - H)</i>	33%	12	66%	24

Formación y desarrollo profesional

- A. No se aprecian diferencias significativas en cuanto al alcance de la formación y el desarrollo, teniendo en cuenta que el 92% de hombres y el 96% de mujeres de la plantilla han recibido algún tipo de formación, siendo porcentajes muy próximos.
- B. Además, la media de horas de formación es de 39 en las mujeres y 35 en los hombres, siendo la media de la plantilla de 37 horas por empleado.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Promoción profesional

- A. La política de la compañía en esta materia viene recogida en la Norma NP-001 “Cobertura vacantes y Selección interna para puestos valorados”, pactada entre la Empresa y la Representación Social, y que establece que la promoción profesional se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, identificando y evaluando a la persona candidata idónea en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y/o comportamientos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.

El proceso de promoción está regulado en dicha Norma, respetando la igualdad de oportunidades en todo momento y se garantiza que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso y está diseñado de forma que evita cualquier tipo de discriminación

- B. Del análisis de promociones, del número de promociones que ha habido este año en Iberdrola Clientes es 22, siendo 15 hombres y 7 mujeres, un 32% del total.

Ordenación del tiempo de trabajo

- A. En el caso de Iberdrola Clientes, los datos en cuanto a ordenación del tiempo observamos que la totalidad de la plantilla disfruta de jornada continuada.
- B. Además, atendiendo a las cifras de horario con mayor flexibilidad, un 26% de las personas adscritas son mujeres y un 64% de hombres. Se trata de una modalidad horaria voluntaria pactada entre Empresa y personas trabajadoras para puestos de trabajo que reúnan una serie de requisitos
- C. En cuanto a los excesos de jornada, un total de 51 personas (16 mujeres y 25 hombres) han realizado un total de 2.076 horas de exceso de jornada (606 horas las mujeres y 1.469 los hombres).

Conciliación de la vida profesional y personal

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Clientes se han acogido a las mismas un total de 17 mujeres y 2 hombres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 43,19%, ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 2 hombres y 13 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 4 hombres y 9 mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (30 de una plantilla total de 670 empleados -4,4%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Clientes se han acogido a las mismas un total de 10 mujeres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 44%, ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 11 mujeres.

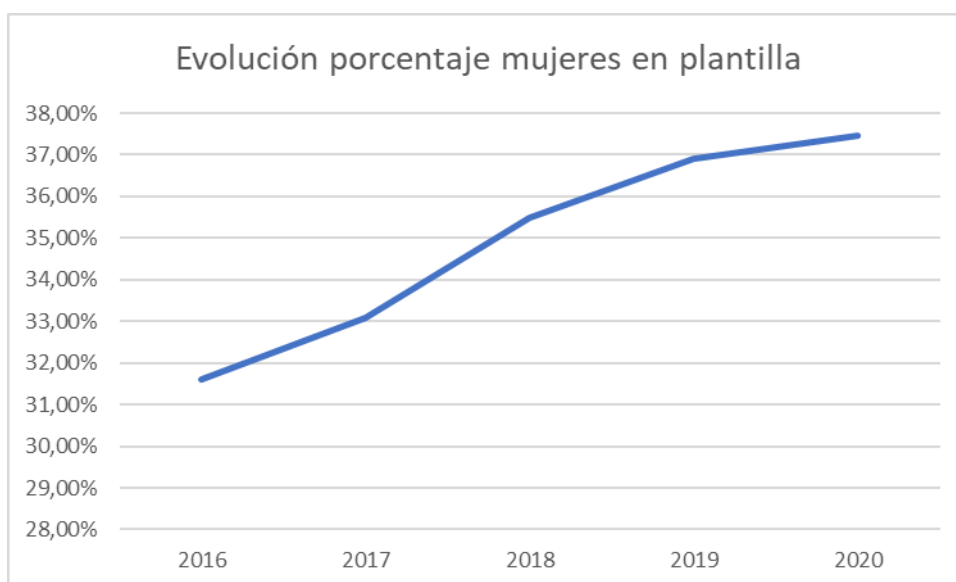
Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 5 mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (17 de una plantilla total de 254 empleados -6,7%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Infrarrepresentación femenina

- A. Se observa un ligero ascenso en el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla:

	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	68,40%	66,92%	64,52%	63,10%	62,54%
Mujeres	31,60%	33,08%	35,48%	36,90%	37,46%



Retribuciones

Se hace el análisis de retribuciones en el Anexo 2: resultados de la auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia analizado, no se ha detectado ninguna denuncia o situación potencial de acoso sexual o por razón de sexo en ninguna de las sociedades del Grupo, por lo que no ha sido objeto de diagnóstico y no ha sido necesario activar el protocolo y medidas previstas para estos casos, tal y como se describe en el presente plan.

IBERDROLA OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

Selección y contratación

- A. La sociedad Iberdrola Operación y Mantenimiento S.A.U. es la sociedad que aglutina los activos del negocio de ciclos combinados del Grupo Iberdrola. Desde esta sociedad se realiza la

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

operación de las instalaciones de generación de energía a través de ciclos combinados de gas de la compañía en España. Esto implica que una gran parte de las personas trabajadoras asignadas a esta sociedad se encargan de realizar la operación local y el mantenimiento de estas instalaciones, lo que conlleva la necesidad de realizar trabajos en planta, en altura y en proximidad a elementos en tensión, debiendo contar para ello con una formación reglada específica, según lo requerido en la legislación vigente, de Formación Profesional de Grado Superior en materia eléctrica o mecánica.

En concreto, del total de 249 personas que conforman la plantilla de esta sociedad, 221 personas, un 89% del total, están asignadas a estas funciones de operación y mantenimiento de instalaciones

- B. No ha habido nuevos ingresos, ni mujeres ni hombres, a lo largo de este año en esta empresa

Clasificación profesional

- A. Del total de la plantilla, un 9,64% son mujeres. El colectivo más amplio de la plantilla es la categoría de Valorados. En dicha categoría se observa que un 10% son mujeres, siendo el mismo porcentaje que Técnicos cualificados 9-10, no habiendo mujeres Técnicos cualificados 1-8.

	Hombres	Total	Mujeres	Total
<i>Técnicos cualificados 1-8</i>	100%	9	0%	0
<i>Técnicos cualificados 9-10</i>	90%	72	10%	8
<i>Personal valorado (C - H)</i>	90%	144	10%	16

Formación y desarrollo profesional

- A. No se aprecian diferencias significativas en cuanto al alcance de la formación y el desarrollo, teniendo en cuenta que el 95% de hombres y el 100% de mujeres de la plantilla han recibido algún tipo de formación, siendo porcentajes muy próximos.
- B. Además, la media de horas de formación es de 64 en las mujeres y 32 en los hombres, siendo la media de la plantilla de 35 horas por empleado.

Promoción profesional

- A. La política de la compañía en esta materia viene recogida en la Norma NP-001 "Cobertura vacantes y Selección interna para puestos valorados", pactada entre la Empresa y la Representación Social, y que establece que la promoción profesional se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, identificando y evaluando a la persona candidata idónea en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y/o comportamientos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.
- B. El proceso de promoción está regulado en dicha Norma, respetando la igualdad de oportunidades en todo momento y se garantiza que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso y está diseñado de forma que evita cualquier tipo de discriminación

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- C. El total de promociones profesionales en Iberdrola Operación y Mantenimiento S.A.U., fue de 9, todas ellas de hombres. Todas las promociones correspondieron a puestos operativos de personal de instalaciones.
- D. Es relevante destacar que las promociones dentro del colectivo de puestos operativos de instalaciones o de campo se realizan en su totalidad a través de la modalidad de promoción interna. Esto indica que las promociones a puestos de mayor responsabilidad/nivel se producen entre el personal propio de los niveles inferiores de este mismo colectivo. Por lo que el hecho de que haya poca presencia de mujeres entre este colectivo provoca a su vez que el porcentaje de promociones de mujeres a este tipo de puestos sea consecuentemente bajo, dado que el porcentaje de mujeres en este colectivo es reducido, por los motivos expuestos en apartados anteriores.

Ordenación del tiempo de trabajo

- A. En el caso de Iberdrola Operación y Mantenimiento, los datos en cuanto a ordenación del tiempo observamos que el 92% de las mujeres de la plantilla disfruta de jornada continuada, siendo el 40% en el caso de los hombres.
- B. En cuanto a los excesos de jornada, un total de 282 personas (21 mujeres y 261 hombres) han realizado un total de 22.781 horas de exceso de jornada (1.251 horas las mujeres y 21.530 los hombres).
- C. Por otro lado, sólo el 8% de mujeres está en turno cerrado, mientras que en el caso de los hombres un 60% está a turno cerrado, ninguno a turno abierto.

Conciliación de la vida profesional y personal

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Operación y Mantenimiento se han acogido a las mismas un total de 7 mujeres y 6 hombres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 7%, similar al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 6 hombres y 7 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 1 hombre y ninguna mujer.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (15 de una plantilla total de 249 empleados -6%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

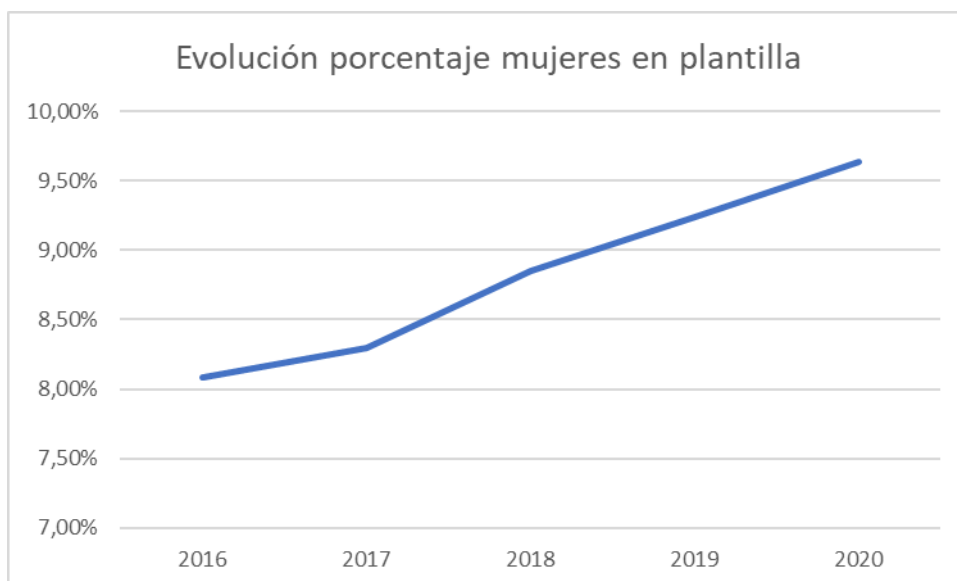
- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en i-DE se han acogido a las mismas un total de 7 mujeres y 6 hombres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 7%, similar al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 6 hombres y 7 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 1 hombre y ninguna mujer.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (15 de una plantilla total de 249 empleados -6%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Infrarrepresentación femenina

A. Se observa un ligero ascenso en el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla:

	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	91,92%	91,70%	91,15%	90,76%	90,36%
Mujeres	8,08%	8,30%	8,85%	9,24%	9,64%



Retribuciones

Se hace el análisis de retribuciones en el Anexo 2: resultados de la auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia analizado, no se ha detectado ninguna denuncia o situación potencial de acoso sexual o por razón de sexo en ninguna de las sociedades del Grupo, por lo que no ha sido objeto de diagnóstico y no ha sido necesario activar el protocolo y medidas previstas para estos casos, tal y como se describe en el presente plan.

IBERDROLA GENERACIÓN NUCLEAR, S.A.U.

Selección y contratación

A. La sociedad Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U. es la sociedad que aglutina los activos nucleares del Grupo Iberdrola en España. Además, se encarga de la operación de la CN Nuclear de Cofrentes, propiedad al 100% de Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U. Esto implica que una gran parte de las personas trabajadoras asignadas a esta sociedad se encargan de realizar la operación el mantenimiento de todos los elementos de dicha central nuclear, lo que conlleva la necesidad de realizar trabajos en campo, en planta, en altura y en proximidad a elementos en tensión, debiendo contar para ello con una formación reglada específica, según lo requerido en

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

la legislación vigente, de Formación Profesional de Grado Superior en materia eléctrica o mecánica.

En concreto, del total de 458 personas que conforman la plantilla de esta sociedad, 279, un 61% del total, están asignadas a estas funciones de operación y mantenimiento de las instalaciones.

- B. No se han producido nuevos ingresos de mujeres en esta sociedad, y solo 1 hombre.

Clasificación profesional

- A. Del total de la plantilla, un 13,32% son mujeres. El colectivo más amplio de la plantilla (197) es la categoría de Valorados. En dicha categoría se observa que un 3% son mujeres, siendo porcentajes superiores en el resto de categorías.

	Hombres	Total	Mujeres	Total
<i>Directores y responsables de dirección</i>	100%	2	0%	0
<i>Técnicos cualificados 1-8</i>	74%	92	26%	33
<i>Técnicos cualificados 9-10</i>	84%	112	16%	22
<i>Personal valorado (C - H)</i>	97%	191	3%	6

Formación y desarrollo profesional

- A. No se aprecian diferencias significativas en cuanto al alcance de la formación y el desarrollo, teniendo en cuenta que el 95% de hombres y el 100% de mujeres de la plantilla han recibido algún tipo de formación, siendo porcentajes muy próximos.
- B. Además, la media de horas de formación es de 114 en las mujeres y 100 en los hombres, siendo la media de la plantilla de 102 horas por empleado.

Promoción profesional

- A. La política de la compañía en esta materia viene recogida en la Norma NP-001 "Cobertura vacantes y Selección interna para puestos valorados", pactada entre la Empresa y la Representación Social, y que establece que la promoción profesional se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, identificando y evaluando a la persona candidata idónea en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y/o comportamientos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.
- B. El proceso de promoción está regulado en dicha Norma, respetando la igualdad de oportunidades en todo momento y se garantiza que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso y está diseñado de forma que evita cualquier tipo de discriminación
- C. El total de promociones profesionales en Iberdrola Operación y Mantenimiento S.A.U., fue de 10, todas ellas de hombres. Todas las promociones correspondieron a puestos operativos de personal de instalaciones.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- D. Es relevante destacar que las promociones dentro del colectivo de puestos operativos de instalaciones o de campo se realizan en su totalidad a través de la modalidad de promoción interna. Esto indica que las promociones a puestos de mayor responsabilidad/nivel se producen entre el personal propio de los niveles inferiores de este mismo colectivo. Por lo que el hecho de que haya poca presencia de mujeres entre este colectivo provoca a su vez que el porcentaje de promociones de mujeres a este tipo de puestos sea consecuentemente bajo, dado que el porcentaje de mujeres en este colectivo es reducido, por los motivos expuestos en apartados anteriores.

Ordenación del tiempo de trabajo

- A. En el caso de Iberdrola Generación Nuclear, los datos en cuanto a ordenación del tiempo observamos que el 93% de las mujeres de la plantilla disfruta de jornada continuada, siendo el 70% en el caso de los hombres.
- B. Además, atendiendo a las cifras de horario con mayor flexibilidad, ninguna de las personas adscritas son mujeres y siendo 7 hombres. Se trata de una modalidad horaria voluntaria pactada entre Empresa y personas trabajadoras para puestos de trabajo que reúnan una serie de requisitos
- C. En cuanto a los excesos de jornada, un total de 342 personas (25 mujeres y 317 hombres) han realizado un total de 17.023 horas de exceso de jornada (731 horas las mujeres y 16.292 los hombres).
- D. Por otro lado, sólo el 6,55% de mujeres está en turno cerrado (y ninguna en turno abierto), mientras que en el caso de los hombres un 30,22% está a turno cerrado y ninguno a turno abierto.

Conciliación de la vida profesional y personal

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en i-DE se han acogido a las mismas un total de 3 mujeres y 1 hombre. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 15%, en línea o ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 1 hombres y 3 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos no han sido solicitados ni por hombres ni por mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (4 de una plantilla total de 458 empleados -0.8%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en i-DE se han acogido a las mismas un total de 3 mujeres y 1 hombre. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 15%, en línea o ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 1 hombres y 3 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos no han sido solicitados ni por hombres ni por mujeres.

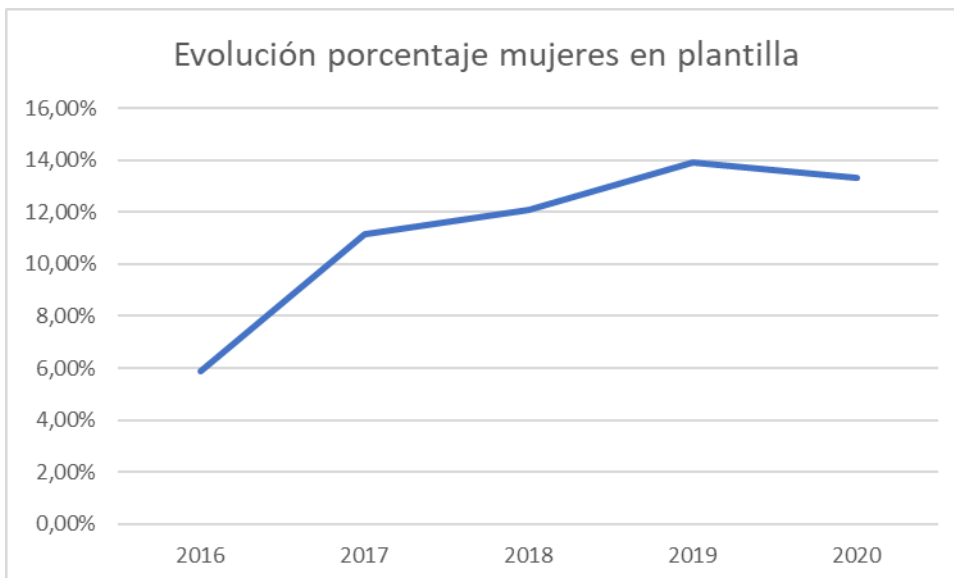
Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (4 de una plantilla total de 458 empleados -0.8%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Infrarrepresentación femenina

- A. Se observa un considerable ascenso en el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla:

	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	94,10%	88,84%	87,92%	86,99%	86,68%
Mujeres	5,90%	11,16%	12,08%	13,91%	13,32%



Retribuciones

Se hace el análisis de retribuciones en el Anexo 2: resultados de la auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia analizado, no se ha detectado ninguna denuncia o situación potencial de acoso sexual o por razón de sexo en ninguna de las sociedades del Grupo, por lo que no ha sido objeto de diagnóstico y no ha sido necesario activar el protocolo y medidas previstas para estos casos, tal y como se describe en el presente plan.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

IBERDROLA CLIENTES INTERNACIONAL, S.A.U.

Selección y contratación

- A. La sociedad Iberdrola Clientes Internacional, S.A.U. es la sociedad del negocio de clientes en España con proyección internacional del grupo de sociedades cuyos negocios no son participados por otras sociedades subholding y que desarrollan sus actividades esencialmente fuera de los países donde se encuentran esas sociedades subholding.
- B. Los 2 nuevos ingresos en el periodo han sido mujeres. Teniendo en cuenta que el porcentaje total de mujeres en plantilla es del 55%,

Clasificación profesional

- A. Del total de la plantilla, un 55% son mujeres. El colectivo más amplio de la plantilla (8) es la categoría de Técnicos cualificados 1-8. En dicha categoría se observa que un 50% son mujeres, siendo porcentajes diferentes en el resto de categorías.

	Hombres	Total	Mujeres	Total
<i>Directores y responsables de dirección</i>	100%	1	0%	0
<i>Técnicos cualificados 1-8</i>	50%	4	50%	4
<i>Técnicos cualificados 9-10</i>	0%	0	100%	2

Formación y desarrollo profesional

- A. No se aprecian diferencias significativas en cuanto al alcance de la formación y el desarrollo, teniendo en cuenta que el 100% de hombres y de mujeres de la plantilla han recibido algún tipo de formación, siendo porcentajes muy próximos.
- B. Además, la media de horas de formación es de 33 en las mujeres y 25 en los hombres, siendo la media de la plantilla de 30 horas por empleado.

Promoción profesional

- A. La política de la compañía en esta materia viene recogida en la Norma NP-001 "Cobertura vacantes y Selección interna para puestos valorados", pactada entre la Empresa y la Representación Social, y que establece que la promoción profesional se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, identificando y evaluando a la persona candidata idónea en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y/o comportamientos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.
El proceso de promoción está regulado en dicha Norma, respetando la igualdad de oportunidades en todo momento y se garantiza que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso y está diseñado de forma que evita cualquier tipo de discriminación
- B. No han promocionado ni mujeres ni hombres en el mismo periodo.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Ordenación del tiempo de trabajo

- A. En el caso de Iberdrola Clientes Internacional, los datos en cuanto a ordenación del tiempo observamos que el 100% de la plantilla disfruta de jornada continuada.
- B. Además, atendiendo a las cifras de horario con mayor flexibilidad, un 40% de las personas adscritas son mujeres y un 60% de hombres. Se trata de una modalidad horaria voluntaria pactada entre Empresa y personas trabajadoras para puestos de trabajo que reúnan una serie de requisitos
- C. En cuanto a los excesos de jornada, 2 mujeres han realizado 166 horas, no siendo realizada ninguna por hombres.

Conciliación de la vida profesional y personal

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Clientes Internacional ni mujeres ni hombres se han acogido a las mismas.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, solo han disfrutado de los mismos 1 hombre y 1 mujer.
- C. No ha habido excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año.
- D. No ha habido permisos no retribuidos durante el año.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución no ha sido utilizado en una plantilla total de 11 empleados.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

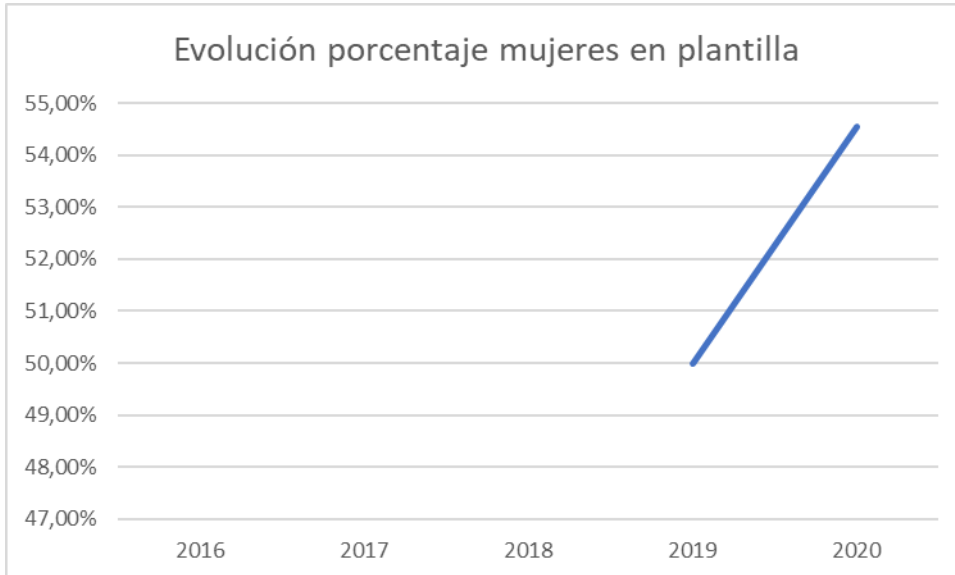
- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Clientes Internacional ni mujeres ni hombres se han acogido a las mismas.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, solo han disfrutado de los mismos 1 hombre y 1 mujer.
- C. No ha habido excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año.
- D. No ha habido permisos no retribuidos durante el año.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución no ha sido utilizado en una plantilla total de 11 empleados.

Infrarrepresentación femenina

- A. Se observa un ascenso en el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla:

	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Hombres</i>	-	-	-	50,00%	45,45%
<i>Mujeres</i>	-	-	-	50,00%	55%

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo



Retribuciones

Se hace el análisis de retribuciones en el Anexo 2: resultados de la auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia analizado, no se ha detectado ninguna denuncia o situación potencial de acoso sexual o por razón de sexo en ninguna de las sociedades del Grupo, por lo que no ha sido objeto de diagnóstico y no ha sido necesario activar el protocolo y medidas previstas para estos casos, tal y como se describe en el presente plan.

I-DE REDES ELÉCTRICAS INTELIGENTES, S.A.U.

Selección y contratación

- A. La sociedad i-DE Redes Eléctricas Inteligentes es la sociedad que aglutina los activos del negocio regulado del Grupo Iberdrola. Desde esta sociedad se realiza principalmente la actividad de distribución de energía eléctrica, la transmisión de energía eléctrica desde las redes de transporte o desde las centrales generadoras conectadas a la propia red de distribución, hasta los puntos de consumo en las adecuadas condiciones de calidad con el fin último de suministrarla a los clientes. Esto implica que una gran parte de las personas trabajadoras asignadas a esta sociedad se encargan de realizar la operación local y el mantenimiento de las redes eléctricas, subestaciones o instalaciones de su titularidad, lo que conlleva la necesidad de realizar trabajos en campo, en altura y en proximidad a elementos en tensión, debiendo contar para ello con una formación reglada específica, según lo requerido en la legislación vigente, de Formación Profesional de Grado Superior en materia eléctrica.

En concreto, del total de 3.355 personas que conforman la plantilla de esta sociedad, 1.955 personas, un 58% del total, están asignadas a estas funciones de operación y mantenimiento de instalaciones

- B. Es un hecho conocido por ambas partes que el número de mujeres candidatas a este tipo de puestos que podríamos denominar de personal operativo de instalaciones o personal de campo es muy reducido, debido a la escasez de mujeres en el mercado con la formación y/o experiencia

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

necesarias para poder desempeñar este tipo de puestos. El peso de este tipo de puestos sobre el total de la plantilla unido a esta circunstancia dificulta enormemente poder alcanzar la paridad hombres-mujeres en esta sociedad.

- C. El 38% del total de los nuevos ingresos producidos en esta sociedad han sido mujeres. Teniendo en cuenta que el porcentaje total de mujeres en plantilla es del 11%, esto contribuye a mejorar la proporción de mujeres respecto al número de hombres en esta empresa.
- D. A pesar de los esfuerzos, medidas y acciones realizadas por la compañía que están dando sus frutos y que están permitiendo incrementar el porcentaje de incorporación de mujeres, estos porcentajes están indudablemente condicionados por la baja presencia de mujeres con la formación en las áreas STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics -ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas-), o en los Ciclos de Formación Profesional de Grado superior en rama eléctrica, lo cual dificulta la consecución del objetivo de la compañía de llegar a la equiparación entre ambos sexos.

Clasificación profesional

- A. Del total de la plantilla, un 11,39% son mujeres, en gran parte motivado por la escasa presencia de este colectivo en las ocupaciones de puestos operativos de instalaciones o de campo como veíamos en el apartado anterior. No obstante, se observa que en las categorías profesionales superiores, que engloban otro tipo de puestos de trabajo además de esos puestos operativos de instalaciones o de campo, el porcentaje de mujeres en proporción con los hombres aumenta considerablemente. El colectivo más amplio de la plantilla (625) es la categoría de Técnicos cualificados 1-8. En dicha categoría se observa que un 14% son mujeres, siendo porcentajes diferentes en el resto de categorías.

	Hombres	Total	Mujeres	Total
<i>Directores y responsables de dirección</i>	75%	9	25%	3
<i>Técnicos cualificados 1-8</i>	74%	299	26%	104
<i>Técnicos cualificados 9-10</i>	86%	540	14%	85
<i>Personal valorado (C - H)</i>	92%	2.125	8%	190

Formación y desarrollo profesional

- A. No se aprecian diferencias significativas en cuanto al alcance de la formación y el desarrollo, teniendo en cuenta que el 92% de hombres y el 90% de mujeres de la plantilla han recibido algún tipo de formación, siendo porcentajes muy próximos.
- B. Además, la media de horas de formación es de 30 en las mujeres y 24 en los hombres, siendo la media de la plantilla de 25 horas por empleado.

Promoción profesional

- A. La política de la compañía en esta materia viene recogida en la Norma NP-001 "Cobertura vacantes y Selección interna para puestos valorados", pactada entre la Empresa y la Representación Social, y que establece que la promoción profesional se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, identificando y evaluando a la persona

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

candidata idónea en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y/o comportamientos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.

El proceso de promoción está regulado en dicha Norma, respetando la igualdad de oportunidades en todo momento y se garantiza que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso y está diseñado de forma que evita cualquier tipo de discriminación

- B. Del análisis de promociones, se observa una tendencia a que haya un mayor número de promociones de mujeres que de hombres, ya que de las 171 promociones que ha habido este año en i-DE Redes Eléctricas Inteligentes, 31 son de mujeres. Esto supone que el 18% de las promociones han sido de mujeres, cuando el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla de la empresa es del 11%
- C. Por otro lado, y confirmando esta tendencia, también observamos que han promocionado el 8,1% de las mujeres, por un 4,7% de hombres en el mismo periodo.
- D. Es relevante destacar que las promociones dentro del colectivo de puestos operativos de instalaciones o de campo se realizan en su totalidad a través de la modalidad de promoción interna. Esto indica que las promociones a puestos de mayor responsabilidad/nivel se producen entre el personal propio de los niveles inferiores de este mismo colectivo. Por lo que el hecho de que haya poca presencia de mujeres entre este colectivo provoca a su vez que el porcentaje de promociones de mujeres a este tipo de puestos sea consecuentemente bajo, dado que el porcentaje de mujeres en este colectivo es reducido, por los motivos expuestos en apartados anteriores.

Haciendo un análisis de las promociones excluyendo aquellas realizadas dentro del colectivo de puestos operativos de instalaciones o de campo, el número de promociones de mujeres sería de 24, entre un total de 68, por lo que el porcentaje de promociones de mujeres sería de un 35% del total

Ordenación del tiempo de trabajo

- A. En el caso de i-DE, los datos en cuanto a ordenación del tiempo observamos que el 99% de las mujeres de la plantilla disfruta de jornada continuada, siendo el 77% en el caso de los hombres.
- B. Además, atendiendo a las cifras de horario con mayor flexibilidad, un 23% de las personas adscritas son mujeres y un 77% de hombres. Se trata de una modalidad horaria voluntaria pactada entre Empresa y personas trabajadoras para puestos de trabajo que reúnan una serie de requisitos
- C. En cuanto a los excesos de jornada, un total de 2.215 personas (25 mujeres y 2.190 hombres) han realizado un total de 125.139 horas de exceso de jornada (950 horas las mujeres y 124.189 los hombres).
- D. Por otro lado, sólo el 1,31% de mujeres está en turno cerrado (y ninguna en turno abierto), mientras que en el caso de los hombres un 5,75% está a turno cerrado y un 0,1% a turno abierto.

Conciliación de la vida profesional y personal

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en i-DE se han acogido a las mismas un total de 24 mujeres y 13 hombres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos. A destacar el aumento de casos de reducciones de jornada de hombres respecto a años anteriores.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 12,61%, en línea o ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 12 hombres y 25 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 8 hombres y 5 mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (58 de una plantilla total de 3.355 empleados -1'7%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

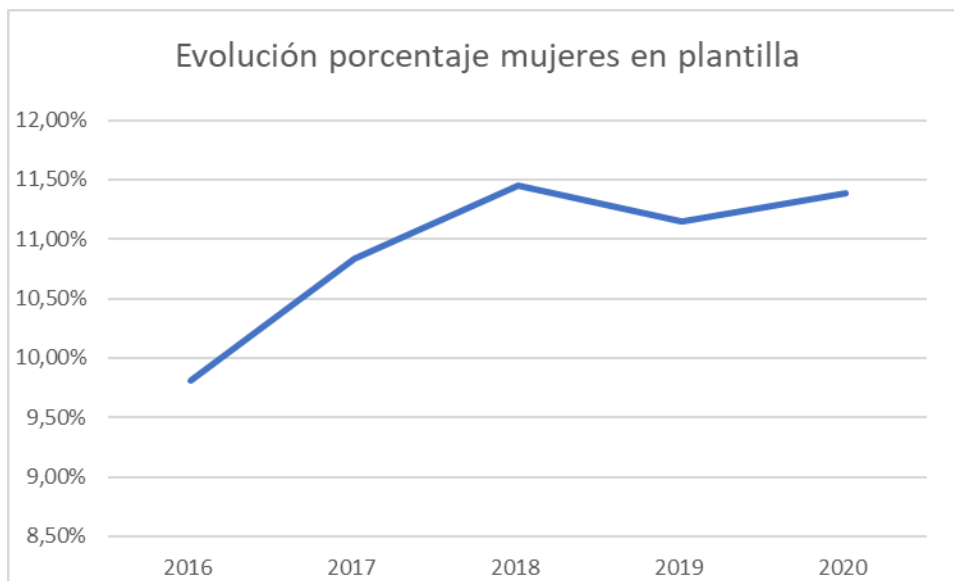
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en i-DE se han acogido a las mismas un total de 24 mujeres y 13 hombres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos. A destacar el aumento de casos de reducciones de jornada de hombres respecto a años anteriores.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 12,61%, en línea o ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 12 hombres y 25 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 8 hombres y 5 mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (58 de una plantilla total de 3.355 empleados -1'7%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Infrarrepresentación femenina

- A. Se observa un ligero ascenso en el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla, si bien estos porcentajes están muy influenciados por la escasa presencia mujeres en las ocupaciones de puestos operativos de instalaciones o de campo, según lo indicados en apartados anteriores

	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	90,19%	89,17%	88,55%	88,85%	88,61%
Mujeres	9,81%	10,83%	11,45%	11,15%	11,39%



Excluyendo el personal operativo, hablaríamos de 1.057 hombres y 343 mujeres, es decir, una proporción de 75/25, porcentaje de mujeres muy superior respecto al porcentaje sobre plantilla total.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Retribuciones

Se hace el análisis de retribuciones en el Anexo 2: resultados de la auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia analizado, no se ha detectado ninguna denuncia o situación potencial de acoso sexual o por razón de sexo en ninguna de las sociedades del Grupo, por lo que no ha sido objeto de diagnóstico y no ha sido necesario activar el protocolo y medidas previstas para estos casos, tal y como se describe en el presente plan.

IBERDROLA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DE REDES, S.A.U.

Selección y contratación

- A. La sociedad Iberdrola Infraestructuras y Servicios de Redes, S.A.U. tiene por objeto la realización de los proyectos de ingeniería global y de detalle de subestaciones y líneas para los negocios no regulados del grupo Iberdrola, así como prestar el apoyo técnico necesario para la ejecución de proyectos de ingeniería en todos los países en los que opera el Grupo,
- B. No se han producido nuevos ingresos en esta sociedad, siendo el porcentaje total de mujeres en plantilla el 22%

Clasificación profesional

- A. Del total de la plantilla, un 22% son mujeres. El colectivo más amplio de la plantilla (29) es la categoría de Técnicos cualificados 1-8. En dicha categoría se observa que un 21% son mujeres, siendo porcentajes diferentes en el resto de categorías.

	Hombres	Total	Mujeres	Total
<i>Técnicos cualificados 1-8</i>	79%	23	21%	6
<i>Técnicos cualificados 9-10</i>	100%	8	0%	0
<i>Personal valorado (C - H)</i>	25%	1	75%	3

Formación y desarrollo profesional

- A. No se aprecian diferencias significativas en cuanto al alcance de la formación y el desarrollo, teniendo en cuenta que el 96% de hombres y el 100% de mujeres de la plantilla han recibido algún tipo de formación, siendo porcentajes muy próximos.
- B. Además, la media de horas de formación es de 67 en las mujeres y 49 en los hombres, siendo la media de la plantilla de 53 horas por empleado.

Promoción profesional

- A. La política de la compañía en esta materia viene recogida en la Norma NP-001 "Cobertura vacantes y Selección interna para puestos valorados", pactada entre la Empresa y la

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Representación Social, y que establece que la promoción profesional se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, identificando y evaluando a la persona candidata idónea en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y/o comportamientos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.

El proceso de promoción está regulado en dicha Norma, respetando la igualdad de oportunidades en todo momento y se garantiza que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso y está diseñado de forma que evita cualquier tipo de discriminación

- B. Han promocionado una mujer y un hombre en el mismo periodo, por tanto el total de promociones ha sido al 50%.

Ordenación del tiempo de trabajo

- A. En el caso de Iberdrola Infraestructuras y Servicios de Red, los datos en cuanto a ordenación del tiempo observamos que la totalidad de la plantilla disfruta de jornada continuada.
- B. Además, atendiendo a las cifras de horario con mayor flexibilidad, el 100% de las personas adscritas son hombres. Se trata de una modalidad horaria voluntaria pactada entre Empresa y personas trabajadoras para puestos de trabajo que reúnan una serie de requisitos
- C. En cuanto a los excesos de jornada, 6 hombres han realizado 206 horas, no siendo realizada ninguna por mujeres.

Conciliación de la vida profesional y personal

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en i-DE se han acogido a las mismas un total de 4 mujeres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 38%, en línea o ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 4 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos no han sido solicitados por ninguna mujer ni hombre.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número bajo de personas (4 de una plantilla total de 41 empleados -9,8%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

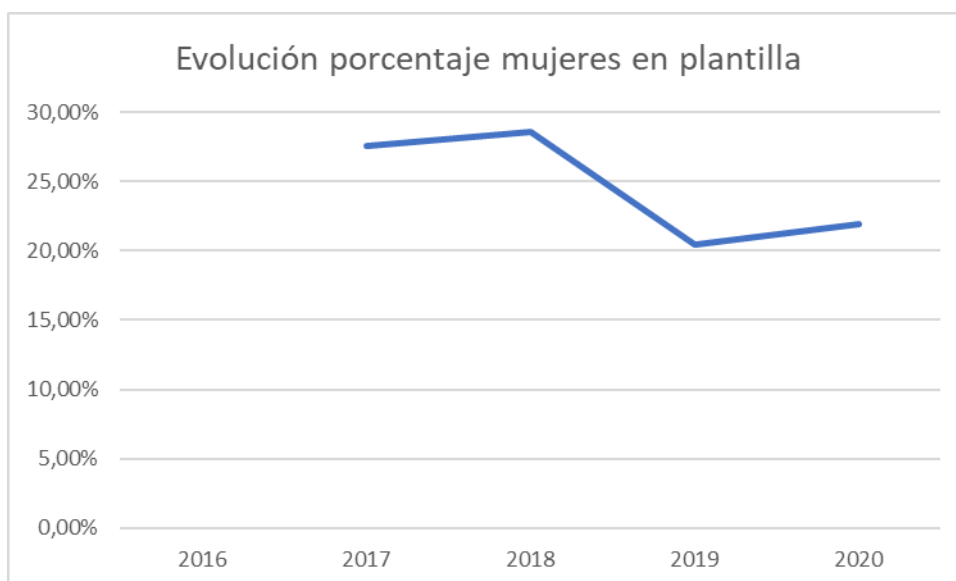
- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en i-DE se han acogido a las mismas un total de 4 mujeres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 38%, en línea o ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 4 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos no han sido solicitados por ninguna mujer ni hombre.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número bajo de personas (4 de una plantilla total de 41 empleados -9,8%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Infrarrepresentación femenina

- A. Se observa un ligero descenso en el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	-	72,38%	71,43%	79,55%	78,05%
Mujeres	-	27,62%	28,57%	20,45%	21,95%



Retribuciones

Se hace el análisis de retribuciones en el Anexo 2: resultados de la auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia analizado, no se ha detectado ninguna denuncia o situación potencial de acoso sexual o por razón de sexo en ninguna de las sociedades del Grupo, por lo que no ha sido objeto de diagnóstico y no ha sido necesario activar el protocolo y medidas previstas para estos casos, tal y como se describe en el presente plan.

IBERDROLA RENOVABLES ENERGÍA, S.A.U.

Selección y contratación

- A. Es una sociedad cabecera de negocios del grupo Iberdrola con domicilio social en España, que realiza las actividades liberalizadas de generación eléctrica y comercialización de energía eléctrica a través de fuentes de energía sostenible y que, en consecuencia, tiene por objeto la realización de toda clase de actividades, obras y servicios relacionados con el negocio de producción y comercialización de electricidad mediante instalaciones que utilicen fuentes de energía sostenible, incluyéndose entre ellas, a modo enunciativo y no exhaustivo, hidráulica, eólica, fotovoltaica, termosolar, o a partir de biomasa; producción, tratamiento y comercialización de biocombustibles y productos derivados; y proyecto, ingeniería, desarrollo, construcción, operación, mantenimiento y enajenación de las instalaciones comprendidas anteriormente, ya sean propias o de terceros, los servicios de análisis, estudios de ingeniería o consultoría energética, medioambiental, técnica y económica, relacionados con dicho tipo de instalaciones.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Esto implica que una gran parte de las personas trabajadoras asignadas a esta sociedad se encargan de realizar la operación local y el mantenimiento de las instalaciones de su titularidad, lo que conlleva la necesidad de realizar trabajos en campo, en altura y en proximidad a elementos en tensión, debiendo contar para ello con una formación reglada específica, según lo requerido en la legislación vigente, de Formación Profesional de Grado Superior en materia eléctrica o mecánica.

En concreto, del total de 905 personas que conforman la plantilla de esta sociedad, 452 personas, un 50% del total, están asignadas a estas funciones de operación y mantenimiento de instalaciones

- B. Es un hecho conocido por ambas partes que el número de mujeres candidatas a este tipo de puestos que podríamos denominar de personal operativo de instalaciones o personal de campo es muy reducido, debido a la escasez de mujeres en el mercado con la formación y/o experiencia necesarias para poder desempeñar este tipo de puestos. El peso de este tipo de puestos sobre el total de la plantilla unido a esta circunstancia dificulta enormemente poder alcanzar la paridad hombres-mujeres en esta sociedad.
- C. El 24% del total de los nuevos ingresos producidos en esta sociedad han sido mujeres. Teniendo en cuenta que el porcentaje total de mujeres en plantilla es del 23%, esto contribuye a mejorar la proporción de mujeres respecto al número de hombres en esta empresa.
- D. A pesar de los esfuerzos, medidas y acciones realizadas por la compañía que están dando sus frutos y que están permitiendo incrementar el porcentaje de incorporación de mujeres, estos porcentajes están indudablemente condicionados por la baja presencia de mujeres con la formación en las áreas STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), o en los Ciclos de Formación Profesional de Grado superior en rama eléctrica, lo cual dificulta la consecución del objetivo de la compañía de llegar a la equiparación entre ambos sexos.

Clasificación profesional

- A. Del total de la plantilla, un 22,98% son mujeres. El colectivo más amplio de la plantilla (410) es la categoría de Técnicos cualificados 1-8. En dicha categoría se observa que un 37% son mujeres, siendo porcentajes diferentes en el resto de categorías.

	Hombres	Total	Mujeres	Total
<i>Directores y responsables de dirección</i>	100%	8	0%	0
<i>Técnicos cualificados 1-8</i>	63%	257	37%	153
<i>Técnicos cualificados 9-10</i>	73%	93	27%	34
<i>Personal valorado (C - H)</i>	94%	339	6%	21

Formación y desarrollo profesional

- A. No se aprecian diferencias significativas en cuanto al alcance de la formación y el desarrollo, teniendo en cuenta que el 86% de hombres y el 90% de mujeres de la plantilla han recibido algún tipo de formación, siendo porcentajes muy próximos.
- B. Además, la media de horas de formación es de 39 en las mujeres y 40 en los hombres, siendo la media de la plantilla de 40 horas por empleado.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Promoción profesional

- A. La política de la compañía en esta materia viene recogida en la Norma NP-001 “Cobertura vacantes y Selección interna para puestos valorados”, pactada entre la Empresa y la Representación Social, y que establece que la promoción profesional se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, identificando y evaluando a la persona candidata idónea en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y/o comportamientos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.
El proceso de promoción está regulado en dicha Norma, respetando la igualdad de oportunidades en todo momento y se garantiza que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso y está diseñado de forma que evita cualquier tipo de discriminación
- B. Ha habido 28 promociones este año en Iberdrola Renovables Energía, 5 son de mujeres. Esto supone que el 18% de las promociones han sido de mujeres, cuando el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla de la empresa es del 23%
- C. Por otro lado, y confirmando esta tendencia, también observamos que han promocionado el 2,4% de las mujeres, por un 3,3% de hombres en el mismo periodo.
- D. Es relevante destacar que las promociones dentro del colectivo de puestos operativos de instalaciones o de campo se realizan en su totalidad a través de la modalidad de promoción interna. Esto indica que las promociones a puestos de mayor responsabilidad/nivel se producen entre el personal propio de los niveles inferiores de este mismo colectivo. Por lo que el hecho de que haya poca presencia de mujeres entre este colectivo provoca a su vez que el porcentaje de promociones de mujeres a este tipo de puestos sea consecuentemente bajo, dado que el porcentaje de mujeres en este colectivo es reducido, por los motivos expuestos en apartados anteriores.

Haciendo un análisis de las promociones excluyendo aquellas realizadas dentro del colectivo de puestos operativos de instalaciones o de campo, el número de promociones de mujeres sería de 5, entre un total de 17, por lo que el porcentaje de promociones de mujeres sería de un 29% del total

Ordenación del tiempo de trabajo

- A. En el caso de Iberdrola Renovables Energía los datos en cuanto a ordenación del tiempo observamos que el 99% de las mujeres de la plantilla disfruta de jornada continuada, siendo el 96% en el caso de los hombres.
- B. Además, atendiendo a las cifras de horario con mayor flexibilidad, un 27% de las personas adscritas son mujeres y un 73% de hombres. Se trata de una modalidad horaria voluntaria pactada entre Empresa y personas trabajadoras para puestos de trabajo que reúnan una serie de requisitos
- C. En cuanto a los excesos de jornada, un total de 285 personas (25 mujeres y 2.190 hombres) han realizado un total de 125.139 horas de exceso de jornada (950 horas las mujeres y 124.189 los hombres).
- D. Por otro lado, sólo el 0,48% de mujeres está en turno cerrado, mientras que en el caso de los hombres un 4,16% está a turno cerrado, no hay mujeres ni hombres trabajando a turno abierto.

Conciliación de la vida profesional y personal

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Renovables Energía se han acogido a las mismas un total de 25 mujeres y 3 hombres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 20%, similar al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 4 hombres y 21 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 4 hombres y 3 mujeres.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (36 de una plantilla total de 905 empleados -3,9%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

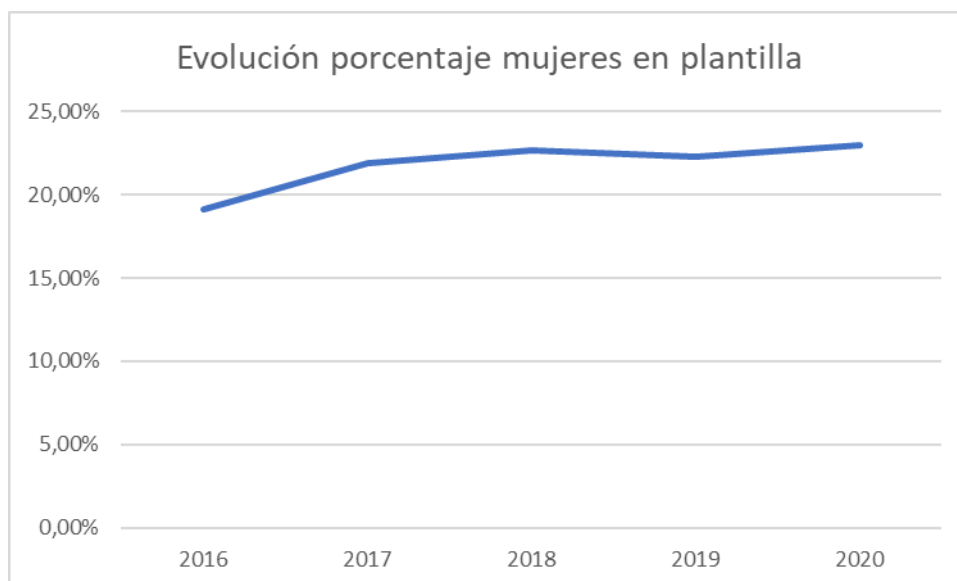
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Renovables Energía se han acogido a las mismas un total de 25 mujeres y 3 hombres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 20%, similar al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 4 hombres y 21 mujeres.
- D. Los permisos no retribuidos han sido solicitados por 4 hombres y 3 mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (36 de una plantilla total de 905 empleados -3,9%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Infrarrepresentación femenina

- A. Se observa un ligero ascenso en el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla

	2016	2017	2018	2019	2020:
Hombres	80,90%	78,11%	77,36%	77,69%	77,02%
Mujeres	19,10%	21,89%	22,64%	22,31%	22,98%



Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Retribuciones

Se hace el análisis de retribuciones en el Anexo 2: resultados de la auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia analizado, no se ha detectado ninguna denuncia o situación potencial de acoso sexual o por razón de sexo en ninguna de las sociedades del Grupo, por lo que no ha sido objeto de diagnóstico y no ha sido necesario activar el protocolo y medidas previstas para estos casos, tal y como se describe en el presente plan.

IBERDROLA RENOVABLES INTERNACIONAL, S.A.U.

Selección y contratación

- A. La sociedad Iberdrola Renovables Internacional, S.A.U. es la cabecera del negocio Internacional de energía renovable, realiza las actividades de producción y venta de electricidad a través de fuentes de energía renovables en los territorios cuyos negocios no son participados por las sociedades subholding de los países estratégicos.
- B. El 9% del total de los nuevos ingresos producidos en esta sociedad han sido mujeres, siendo el porcentaje total de mujeres en plantilla es del 31%.

Clasificación profesional

- A. Del total de la plantilla, un 31% son mujeres. El colectivo más amplio de la plantilla (73) es la categoría de Técnicos cualificados 1-8. En dicha categoría se observa que un 30% son mujeres, siendo porcentajes diferentes en el resto de las categorías.

	Hombres	Total	Mujeres	Total
<i>Directores y responsables de dirección</i>	100%	1	0%	0
<i>Técnicos cualificados 1-8</i>	70%	51	30%	22
<i>Técnicos cualificados 9-10</i>	71%	5	29%	2
<i>Personal valorado (C - H)</i>	0%	0	100%	2

Formación y desarrollo profesional

- A. No se aprecian diferencias significativas en cuanto al alcance de la formación y el desarrollo, teniendo en cuenta que el 83% de hombres y el 86% de mujeres de la plantilla han recibido algún tipo de formación, siendo porcentajes muy próximos.
- B. Además, la media de horas de formación es de 29 en las mujeres y 21 en los hombres, siendo la media de la plantilla de 28 horas por empleado.

Promoción profesional

- A. La política de la compañía en esta materia viene recogida en la Norma NP-001 "Cobertura vacantes y Selección interna para puestos valorados", pactada entre la Empresa y la

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Representación Social, y que establece que la promoción profesional se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, identificando y evaluando a la persona candidata idónea en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y/o comportamientos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.

- B. El proceso de promoción está regulado en dicha Norma, respetando la igualdad de oportunidades en todo momento y se garantiza que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso y está diseñado de forma que evita cualquier tipo de discriminación
- C. Del análisis de promociones, solo ha habido una promoción de 1 mujer y ningún hombre durante el periodo.

Ordenación del tiempo de trabajo

- A. En el caso de Iberdrola Renovables Internacional, los datos en cuanto a ordenación del tiempo observamos que la totalidad de la plantilla disfruta de jornada continuada.
- B. Además, atendiendo a las cifras de horario con mayor flexibilidad, un 19% de las personas adscritas son mujeres y un 81% de hombres. Se trata de una modalidad horaria voluntaria pactada entre Empresa y personas trabajadoras para puestos de trabajo que reúnan una serie de requisitos
- C. En cuanto a los excesos de jornada, un total de 2 personas (1 mujeres y 1 hombres) han realizado un total de 86 horas de exceso de jornada (49 horas las mujeres y 36 los hombres).

Conciliación de la vida profesional y personal

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Renovables Internacional, se han acogido a las mismas un total de 24 mujeres y 13 hombres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos. A destacar el aumento de casos de reducciones de jornada de hombres respecto a años anteriores.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 35%, en línea o ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido de 2 mujeres.
- D. No ha habido permisos no retribuidos solicitados por hombres ni por mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (3 de una plantilla total de 83 empleados -3'6%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Renovables Internacional, se han acogido a las mismas un total de 24 mujeres y 13 hombres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos. A destacar el aumento de casos de reducciones de jornada de hombres respecto a años anteriores.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 35%, en línea o ligeramente superior al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido de 2 mujeres.
- D. No ha habido permisos no retribuidos solicitados por hombres ni por mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (3 de una plantilla total de 83

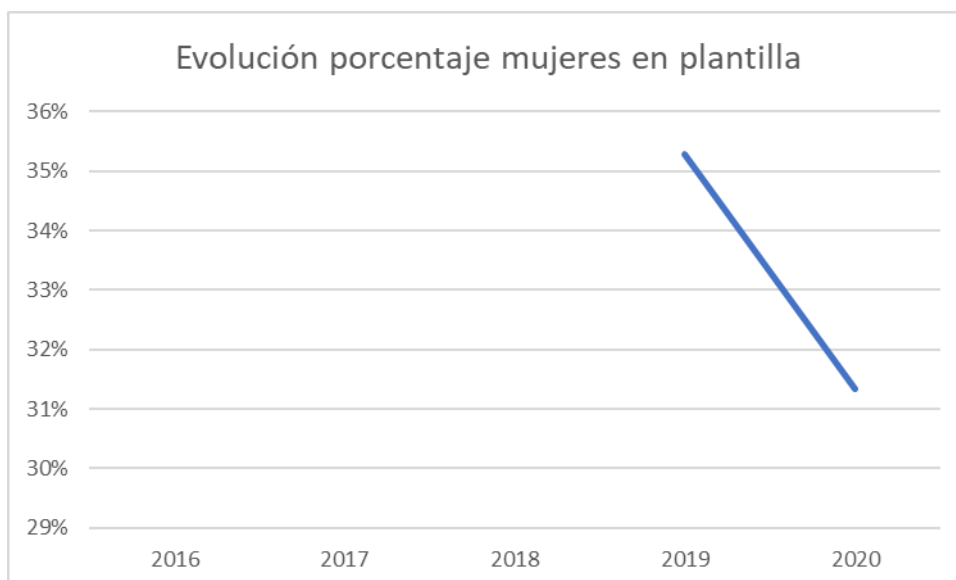
Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

empleados -3'6%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Infrarrepresentación femenina

A. Se observa un ligero ascenso en el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla:

	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	-	-	-	64,71%	68,67%
Mujeres	-	-	-	35,29%	31,33%



Retribuciones

Se hace el análisis de retribuciones en el Anexo 2: resultados de la auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia analizado, no se ha detectado ninguna denuncia o situación potencial de acoso sexual o por razón de sexo en ninguna de las sociedades del Grupo, por lo que no ha sido objeto de diagnóstico y no ha sido necesario activar el protocolo y medidas previstas para estos casos, tal y como se describe en el presente plan.

IBERDROLA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN, S.A.U.

Selección y contratación

A. La sociedad Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. se encargaba de la realización de los proyectos de ingeniería y construcción de redes e instalaciones de generación (nuclear, ciclos combinados, renovables, etc.) tanto para las empresas del grupo como para terceros. En la

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

actualidad, y previo al cese total de su actividad, cada vez cuenta con menos empleados que se dedican esencialmente a dar las garantías durante el periodo que los contratos y la legislación exigen para los proyectos ya realizados.

- B. No ha habido nuevos ingresos en esta sociedad, siendo el porcentaje total de mujeres en plantilla el 34%.

Clasificación profesional

- A. Del total de la plantilla, un 34,38% son mujeres. El colectivo más amplio de la plantilla (25) es la categoría de Técnicos cualificados 1-8. En dicha categoría se observa que un 24% son mujeres, siendo porcentajes diferentes en el resto de las categorías.

	Hombres	Total	Mujeres	Total
<i>Técnicos cualificados 1-8</i>	76%	19	24%	6
<i>Técnicos cualificados 9-10</i>	0%	10	100%	2
<i>Personal valorado (C - H)</i>	40%	2	60%	3

Formación y desarrollo profesional

- A. No se aprecian diferencias significativas en cuanto al alcance de la formación y el desarrollo, teniendo en cuenta que el 90% de hombres y el 91% de mujeres de la plantilla han recibido algún tipo de formación, siendo porcentajes muy próximos.
- B. Además, la media de horas de formación es de 53 en las mujeres y 33 en los hombres, siendo la media de la plantilla de 40 horas por empleado.

Promoción profesional

- A. La política de la compañía en esta materia viene recogida en la Norma NP-001 "Cobertura vacantes y Selección interna para puestos valorados", pactada entre la Empresa y la Representación Social, y que establece que la promoción profesional se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, identificando y evaluando a la persona candidata idónea en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y/o comportamientos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.
- B. El proceso de promoción está regulado en dicha Norma, respetando la igualdad de oportunidades en todo momento y se garantiza que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso y está diseñado de forma que evita cualquier tipo de discriminación
- C. No ha habido promociones ni de mujeres ni de hombres durante el periodo.

Ordenación del tiempo de trabajo

- A. En el caso de Iberdrola Ingeniería y Construcción, los datos en cuanto a ordenación del tiempo observamos que la totalidad de la plantilla disfruta de jornada continuada.
- B. Además, atendiendo a las cifras de horario con mayor flexibilidad, un 14% de las personas adscritas son mujeres y un 86% de hombres. Se trata de una modalidad horaria voluntaria

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- pactada entre Empresa y personas trabajadoras para puestos de trabajo que reúnan una serie de requisitos
- C. En cuanto a los excesos de jornada, 1 hombre ha realizado 1 hora, no siendo realizada ninguna por mujeres.

Conciliación de la vida profesional y personal

- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Ingeniería y Construcción se han acogido a las mismas un total de 2 mujeres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 33%, similar al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 2 mujeres.
- D. No han solicitado permisos no retribuidos en el periodo ni hombres ni mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (3 de una plantilla total de 33 empleados -9,4%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

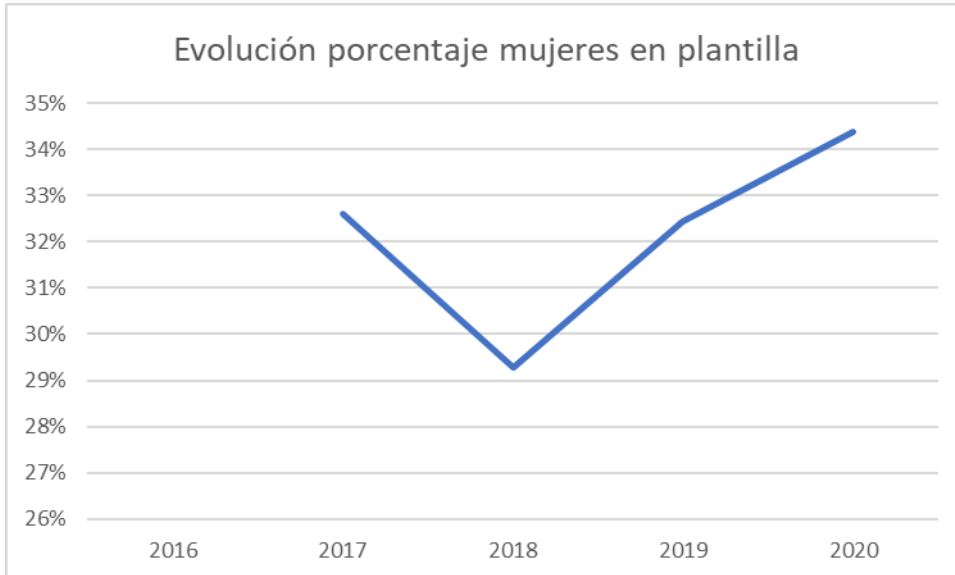
- A. En cuanto a las reducciones de jornada, en Iberdrola Ingeniería y Construcción se han acogido a las mismas un total de 2 mujeres. Prácticamente todos los casos de reducciones de jornada han sido para el cuidado de hijos.
- B. Respecto a los permisos retribuidos, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de ellos respecto al total de permisos es de un 33%, similar al porcentaje de mujeres respecto a la plantilla total.
- C. El número de excedencias por conciliación ha sido a lo largo de este año de 2 mujeres.
- D. No han solicitado permisos no retribuidos en el periodo ni hombres ni mujeres.
- E. En general, se observa como el número de medidas de conciliación que suponen merma en la retribución es utilizado por un número muy bajo de personas (3 de una plantilla total de 33 empleados -9,4%-), lo que pone de manifiesto la utilidad de otras medidas implantadas en la compañía hasta la fecha.

Infrarrepresentación femenina

- A. Se observa un ligero ascenso en el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla:

	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	-	67,58%	70,73%	67,57%	65,62%
Mujeres	-	32,62%	29,27%	32,43%	34,38%

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo



Retribuciones

Se hace el análisis de retribuciones en el Anexo 2: resultados de la auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia analizado, no se ha detectado ninguna denuncia o situación potencial de acoso sexual o por razón de sexo en ninguna de las sociedades del Grupo, por lo que no ha sido objeto de diagnóstico y no ha sido necesario activar el protocolo y medidas previstas para estos casos, tal y como se describe en el presente plan.

Anexo II: Resultados auditoría retributiva

1. Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo

Iberdrola Grupo cuenta con un sistema propio de evaluación de puestos de trabajo, auditado por AENOR y regulado en Convenio Colectivo y normativa complementaria.

El Sistema de clasificación profesional aplicable en todo el Grupo se fundamenta en la definición de unas ocupaciones (para el personal valorado) o puestos de trabajo que comprenden las funciones básicas que debe desempeñar el personal adscrito a las mismas.

El sistema de clasificación se establece en base a la valoración de las funciones básicas de la ocupación o puesto de trabajo, mediante escalones, que se complementa con diferentes niveles para el reconocimiento y remuneración de las polifunciones o funciones asociadas. De conformidad con lo previsto por el art. 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se establece la clasificación profesional del personal de Iberdrola Grupo por grupos profesionales, en atención a la titulación exigida, aptitud profesional, y contenido de la prestación del trabajo.

Para la valoración de los puestos de trabajo, se utilizan dos sistemas analíticos específicos propios, ambos basados en criterios objetivos, medibles, que evalúan una serie de factores asociados

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

únicamente al puesto de trabajo, a los que se otorga una puntuación, en base a la cual se asigna el nivel del puesto de trabajo. En ningún caso se valoran personas, comportamientos, actitudes, etc:

- I. Para los Técnicos cualificados 9-10 y las ocupaciones C a H, la técnica denominada "**asignación de puntos por factores**", de conformidad con el Manual de Valoración de referencia establecido, y publicado en el BOE nº 66, páginas 11303/11309, de 17 de marzo de 2000. Esta técnica utiliza criterios objetivos de valoración tomando como partida las funciones que se realizan, valorando las áreas de conocimientos, complejidad, relaciones y responsabilidad cuyo valor es distinto en cada puesto y que determinan el nivel de este. Según las distintas puntuaciones, se clasifican en escalones retributivos. Al efectuarse la valoración correspondiente a cada ocupación, se determinará su inclusión en alguna de las categorías de los Grupos Profesionales, establecidos en Convenio Colectivo según las funciones que resulten prevalentes y su escalón.
- II. Para el personal cuyo sistema organizativo no está incluido en convenio, se establece el sistema organizativo para Técnicos Cualificados, método FUCCAN, basado en la misma técnica de valoración, criterios y áreas, valorando estos puestos con factores y grados específicos en atención a criterios objetivos como el nivel de conocimientos, complejidad conceptual, intensidad, complejidad, proceso mental, etc., requeridos para el puesto, influencia sobre otras personas, impacto sobre el entorno, grado de autonomía y responsabilidad, funciones, competencias y contribución de estos profesionales, etc. Asimismo, según las distintas puntuaciones, este colectivo se clasifica también en niveles retributivos que determinan la prestación laboral y el valor de estos puestos a la compañía, estableciéndose una retribución asociada a cada nivel. Este sistema de valoración de puestos es aplicado por empresas de distintos sectores y tamaño de todo el mundo, y está basado en la metodología GGS (Global Grading System), está certificado por AENOR bajo la UNE ISO 10667-2:2013, además de estar reconocido y avalado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) por ser un sistema que garantiza el principio de igualdad salarial y la ausencia de prejuicios sexistas

2. Metodología auditoría retributiva

Para la realización de la auditoría retributiva se han analizado los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras, permitiendo obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Para poder obtener la información fiable y necesaria que permita valorar si el sistema retributivo de Iberdrola Grupo cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, se ha realizado una auditoría retributiva de cada una de las 15 sociedades incluidas en el ámbito funcional de Iberdrola Grupo, con el fin de poder realizar un análisis individualizado y detallado de cada una de las sociedades, con el fin de poder sacar conclusiones específicas de la situación de cada sociedad.

Asimismo, y para cada una de las 15 sociedades, se realizó una agrupación de las personas trabajadoras asignadas a cada sociedad en distintos colectivos homogéneos en base a distintos parámetros objetivos, con el fin de poder realizar comparaciones en todo caso de trabajos de igual valor.

En concreto, los parámetros en base a los que se definieron los distintos colectivos objeto de análisis son las siguientes:

- Nivel retributivo/escalón
- Horario/régimen de trabajo
- Categoría profesional
- Situación respecto a la escala de ingreso
- Tipología de actividad, distinguiendo entre personal de oficina y personal operativo de instalaciones

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Esta metodología ha permitido obtener conclusiones individualizadas de cada sociedad, permitiendo hacer no sólo un análisis puramente cuantitativo de la situación retributiva de cada sociedad, sino también poder incluir en dicho análisis diferentes cuestiones específicas (organizativas, societarias, especialida por colectivo, etc) que pudieran tener impacto en la estructura retributiva de cada sociedad o colectivo.

Para cada una de las sociedades objeto de análisis, se han analizado los valores medios (media aritmética y mediana) de todos los conceptos salariales y extrasalariales (salario individual, complementos salariales, retribuciones variables, en especie, etc), desagregados por sexo, antigüedad, todo ello en base a los grupos profesionales y categorías/niveles establecidos en Convenio Colectivo, agregando además el resto de parámetros arriba indicados.

A continuación se detallan los distintos conceptos incluidos en la estructura salarial de las personas trabajadoras de Iberdrola Grupo, y que han sido objeto de análisis de forma individualizada para cada sociedad y colectivo :

I - Básicos:

Salario Individual Reconocido (SIR).

II - Complementarios:

Son aquellos conceptos que se añaden al concepto básico y corresponden a cada persona trabajadora en función de sus circunstancias relativas a las condiciones personales y al trabajo realizado. Son los siguientes:

- Complemento de antigüedad.
- Complemento de polifuncionalidad (Funciones asociadas a ocupaciones).
- Complementos de destino y de especial dedicación.
- Complementos y pluses por contribución.
- Complementos variables (turnos, retenes, disponibilidades, reclutamientos, plus de transporte, horas complementarias, horas extraordinarias y bonificaciones).

III - Escalas de referencia:

- Escala de referencia para Salario de Ingreso.
- Escala de referencia para la Promoción de Ingreso.
- Escala de referencia para Salario Base de Calificación.

Salario individual reconocido (S.I.R.)

Es la parte de remuneración atribuida y consolidada individualmente a cada persona trabajadora en función de su historial profesional.

Sobre el S.I.R. se aplicarán los incrementos que se pacten en Convenio Colectivo.

La retribución anual del Salario individual reconocido incluye las gratificaciones extraordinarias y se abona en 14 mensualidades.

Escala de calificación (SBC)

Corresponde al salario fijado para cada escalón/nivel retributivo o para el colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados según los sistemas analíticos utilizados para la valoración de los puestos de trabajo y será el salario mínimo garantizado para el personal de plantilla una vez completado el periodo de promoción de ingreso y está integrado en el SIR.

Escala de ingreso

La escala de ingreso define el Salario Individual Reconocido correspondiente a cada escalón/nivel retributivo o para el colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados según los sistemas analíticos utilizados para la valoración de los puestos de trabajo, para el personal que se incorpore a la Empresa, hasta que, alcanzados los requisitos de capacitación, experiencia, integración y desempeño, se alcancen los valores indicados en la escala de salarios base de calificación vigente en cada momento.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Complemento de antigüedad

Se otorgará un complemento a la antigüedad por cada cinco años de servicio en la Empresa cuyo importe se establece en el Convenio Colectivo

Este complemento será abonado en las doce mensualidades normales de cada año y en las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de Junio y Noviembre.

Polifunción de experiencia

Para compensar económicamente la experiencia adquirida en el desempeño de una ocupación (escalones N09, N10 y C al F) en particular, se instituye la Polifunción de Experiencia. Sus cuantías serán las siguientes:

- Un nivel de polifunción una vez cumplidos los 45 años de edad sin haber promocionado a escalón superior durante los 5 años anteriores.
- Dos niveles adicionales de polifunción una vez cumplidos los 55 años de edad y habiendo permanecido en el primer nivel de esta polifunción durante los 5 años anteriores sin haber promocionado a escalón superior.

Cumplidas las condiciones antedichas, la cuantía de este complemento se integra en el SIR.

Plus por trabajo a turnos

- El personal que preste su actividad laboral en régimen de turno cerrado de relevos, cerrado discontinuo o abierto, percibirá por cada día de trabajo realizado en jornada continuada y en dichas condiciones las cantidades estipuladas en convenio, que tendrán por objeto compensar a la persona trabajadora de cuantos inconvenientes se derivan de la prestación del trabajo en régimen de turnos y, asimismo, estará incluida la parte correspondiente o proporcional a las vacaciones.
- Los pluses por turno estarán constituidos por los siguientes conceptos:
- Remuneración base del turno: Es el importe a percibir por cada día de trabajo en turno, ya sea de mañana, tarde o noche.
- Plus de turno nocturno: Se entiende por turno nocturno aquel que se realice entre las 22:00 y las 6:00 horas o que al menos comprenda 1/3 de la jornada dentro de tal horario. Su importe se añadirá al turno base cada día en que el trabajo a turno se efectúe en el relevo de noche.
- Plus de turno festivo: Se entiende por día festivo, a estos efectos, los sábados, domingos, los festivos nacionales, autonómicos y locales y los días 24 y 31 de diciembre. Su importe se añadirá al turno base y, en su caso, al nocturno cada día en que el trabajo a turno se efectúe en día festivo cuyo inicio coincida dentro de la propia festividad.
- Complemento por trabajo a turno en festivo especial: Al personal que realice turno efectivo en los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero, se le abonará en concepto de complemento festivo especial una cuantía adicional, cuyo importe para 2021 queda fijado en la tabla de valores para cada escalón que figura en el Anexo 1.
- Sustituciones mediante prolongaciones de jornada en el régimen de turnos: Al personal a turnos que, por razones organizativas, tenga que prolongar la jornada durante 4 horas o más, ante la ausencia de la persona trabajadora al que le correspondía realizar el turno siguiente, se le abonará el 30% del Plus de Reclutamiento que corresponda a tenor del turno de la persona trabajadora sustituida.

Plus de reclutamiento

Se entiende como reclutamiento la incorporación de la persona trabajadora, a requerimiento de la Empresa, a determinado lugar, para prestar un servicio como consecuencia de situaciones que se presenten con carácter extraordinario, urgente y que por su trascendencia, desde el punto de vista económico, del servicio público, o de daños a personas o bienes, puedan considerarse de gravedad, siendo imposible o difícil la atención de la urgencia por el personal que esté de servicio

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Abono horas complementarias, extraordinarias, horas de viaje, de presencia y bonificaciones

En convenio se especifican las cuantías en función del nivel retributivo/escalón.

Complemento de polifunción

Se otorgará un complemento de polifunción a aquellas personas trabajadoras que tengan asignado el desempeño de determinadas polifunciones o funciones asociadas a las básicas de su ocupación, conforme al procedimiento aprobado y en la cuantía correspondiente al subnivel determinado por la valoración.

El complemento de polifunción sólo será consolidable por el ejercicio continuado de las polifunciones o funciones asociadas que lo justifiquen, a razón de 1/6 del valor correspondiente a cada subnivel por cada año completo de ejecución, cantidad ésta que será incluida en SIR. No obstante, lo anteriormente dispuesto, podrá acelerarse la consolidación del complemento a razón de 1/3 anual, en la forma regulada para la asignación de polifunciones.

Complemento por contribución

Se establece un complemento especial que premia el desempeño diferencial y mantenido en el tiempo de la persona trabajadora en el puesto.

Se establecen 3 subniveles cuyo importe para cada uno de ellos viene determinado por el 20% de la promoción a nivel superior

Complementos de destino

Son aquellos que se abonan en función del destino a determinadas instalaciones o de la prestación de actividades profesionales concretas que se definirán. Su cuantía y condiciones están reguladas en normativas específicas aprobadas o acordadas por la Dirección para los grupos de personas trabajadoras u ocupaciones a los que afectan, informando de todo ello a la Comisión Paritaria de este Convenio. Estos complementos no son consolidables, perdiéndose en el momento en que se deja de prestar servicios en la instalación, localidad o actividad motivadores del complemento. Son los siguientes:

- Destino en Centrales Hidráulicas
- Destino en Centrales Térmicas
- Destino en Central Nuclear
- Licencia Nuclear
- Jefatura en Centrales Hidráulicas
- Jefes de Turno del Despacho Central de Generación
- Atención en Instalaciones de Distribución

Plus de retén

Se entiende como retén la disposición para la rápida localización e incorporación al servicio, fuera de las horas laborales, a cambio de una compensación diaria fijada independientemente del trabajo efectuado. En convenio se especifican las cuantías en función del nivel retributivo/escalón.

Complementos de secretarios/as de dirección

Este complemento salarial afectará exclusivamente a los empleados encuadrados en la ocupación 008CX Secretario/a de dirección, adscritos a Directores de Área o Directores de División, con jornada de trabajo completa y especial dedicación y flexibilidad de horario.

Por tanto, la estructura retributiva de Iberdrola se basa en criterios objetivos que no se prestan a distorsiones por razón de sexo, género o cualquier otra índole subjetiva. Se asigna una retribución asociada al nivel retributivo/organizativo en el que cada persona esté encuadrada.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Retribución variable anual

La Retribución Variable es un elemento de recompensa diseñado para reforzar los objetivos de negocio en el corto y medio plazo y contribuir a garantizar de esta manera, la consecución de los objetivos estratégicos de la compañía – Plan 2020-2025.

Los objetivos del programa son:

- Motivar, reconocer y premiar a los mejores reforzando el compromiso con la Empresa.
- Reforzar el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con un sistema de evaluación objetivo que premie la meritocracia y la aportación individual sin distinción de género

A continuación se adjunta resumen de resultados de la auditoría retributiva de cada una de las 15 sociedades de Iberdrola Grupo:

IBERDROLA, S.A.

No se observa ninguna diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

No obstante, analizamos las 3 mayores diferencias:

- Especialista Administrativo escalón C en horario general fuera de escala de ingreso (18,16% más los hombres que las mujeres):

Se debe principalmente a la antigüedad (media de 28 años en el caso de los hombres por 13 de las mujeres) y a las polifunciones de experiencia: 4 de los 5 hombres han pasado ya los 55 años, por lo que ya están cobrando dicha polifunción, por 1 de 13 mujeres; y todos los hombres superan los 45 años por 5 de 13 mujeres, por lo que todos ellos cobran la polifunción asociada a ese rango de edad.

- Técnicos cualificados en I2 de escala de ingreso (16,14% más la mujer que el hombre, sólo hay dos personas):

Son un hombre y una mujer, se debe a que ella ha tenido derecho al cobro de la retribución variable este ejercicio por la fecha de ingreso (noviembre de 2018) y él no por haber entrado este año en la empresa.

- Especialista Administrativo escalón D en horario general en I2 de escala de ingreso (10,82% más la mujer que el hombre, sólo hay dos personas):

Son un hombre y una mujer. Ella cobra el Complemento de Secretaria de Dirección y él no tiene esa ocupación.

En el resto de agrupaciones no hay ninguna diferencia superior al 10%.

IBERDROLA ESPAÑA, S.A.U.

Sólo se observa un caso de diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Técnico Cualificado 9, operativo con horario general sin flexibilidad fuera de escala de ingreso. En este colectivo solamente hay dos personas, habiéndose detectado una diferencia del 32,82% más en el hombre respecto a la mujer. Se debe a diversos factores:

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- El hombre tiene más de 55 años, por lo que cobra dos polifunciones de experiencia, mientras la mujer no alcanza los 45 años por lo que no cobra ninguna polifunción.
- Él tiene 21 años más de antigüedad (cobra 7 trienios)
- Él tiene el nivel económico A02, mientras que ella no.

Por otro lado, se observan otros 2 casos en los que se detecta una diferencia superior al 20%:

- Técnico nivel D de oficinas en horario general fuera de escala de ingreso (24,23% más los hombres que la mujer). Se debe principalmente a dos factores:
 - Edad/polifunción de experiencia: dos hombres tienen más de 60 años, el otro más de 45 y menos de 55, y la mujer tiene 43. Ello supone que los hombres cobren varias polifunciones que la mujer no cobra, por no cumplir el requisito de edad establecido en Convenio Colectivo
 - Antigüedad: dos de los hombres llevan 40 años en la empresa, otro es de reciente ingreso (2 años). La mujer lleva 13 años en la compañía. Ello supone que los hombres cobren más en concepto de trienios
- Oficial administrativo nivel F de oficinas en horario general fuera de escala de ingreso (24,85% más el hombre que las mujeres). Hay dos factores que explican esta diferencia:
 - Retribución en especie: el hombre cobra 2.000 € más que las mujeres por este concepto al tener más consumo en su tarifa de empleado.
 - Antigüedad: el hombre tiene 39 años de antigüedad, por 22 de media de las mujeres, por lo que cobran más en concepto de trienios.
 - Edad/polifunción de experiencia: el hombre tiene casi 65, y de las mujeres sólo una tiene más de 55, la otra tiene entre 45 y 55. Ello supone que los hombres cobren varias polifunciones que la mujer no cobra, por no cumplir el requisito de edad establecido en Convenio Colectivo

IBERDROLA ENERGÍA INTERNACIONAL, S.A.U.

No se observa ninguna diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Debido al reducido tamaño de la plantilla de esta compañía, sólo hay dos agrupaciones donde coincidan hombres y mujeres. En todo caso, en una la diferencia es de 8,77% a favor de los hombres y en la otra 13,83% a favor de las mujeres.

IBERDROLA GENERACIÓN, S.A.U.

Sólo se detecta un caso de diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Oficial administrativo nivel E, de oficinas con horario general fuera de escala de ingreso. En este colectivo hay 4 personas en total, y se observa una diferencia del 30,50% a favor de la mujer que de los hombres. Se debe a diversos factores:
 - La mujer tiene 63 años (dos polifunciones de experiencia), mientras que los hombres sólo uno pasa de 55 y los otros dos no alcanzan los 45. Ello supone que las mujeres cobren varias polifunciones que los hombres no cobran, por no cumplir el requisito de edad establecido en Convenio Colectivo
 - La mujer tiene 47 años de antigüedad, por una media de 17 los hombres (diferencia de 10 trienios)

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Por otro lado, hay un caso por encima del 20% de diferencia:

- Mando Intermedio Profesional de Oficio nivel C operativo en horario general sin flexibilidad fuera de escala de ingreso (20,68% más los hombres que la mujer). La diferencia tiene dos causas principales:
 - o Edad/polifunción de experiencia: 52 hombres tienen más de 45 años, 38 más de 45 y menos de 55, y las mujeres no alcanzan los 45. Ello supone que los hombres cobren varias polifunciones que la mujer no cobra, por no cumplir el requisito de edad establecido en Convenio Colectivo
 - o Antigüedad: los hombres tienen en promedio 26 años de antigüedad por 15 de las mujeres, por lo que cobran más en concepto de trienios.

IBERDROLA GENERACIÓN TÉRMICA, S.A.U.

Sólo se detecta un caso de diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Técnico nivel D, de oficinas con horario general sin flexibilidad fuera de escala de ingreso. En este colectivo hay 6 personas, y se registra una diferencia del 28,13% a favor de los hombres. Se debe a estas cuestiones:
 - o Todos los hombres tienen más de 55 años (dos polifunciones de experiencia), mientras que las mujeres no alcanzan los 45 (ninguna). Ello supone que los hombres cobren varias polifunciones que la mujer no cobra, por no cumplir el requisito de edad establecido en Convenio Colectivo
 - o La mujer tiene 12 años de antigüedad, por una media de 32 los hombres (diferencia de casi 7 trienios).

IBERDROLA ENERGÍA ESPAÑA, S.A.U.

No se observa ninguna diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

No obstante, analizamos las 3 mayores diferencias:

- Técnico Cualificado 10 en horario general fuera de escala de ingreso (15,92% más los hombres que las mujeres):

Se debe principalmente a la antigüedad (media de 29 años en el caso de los hombres por 13 de las mujeres, por lo que ellos cobran más en concepto de trienios) y a las polifunciones de experiencia: el hombre está entre 45 y 55 años y de las mujeres sólo una supera los 45 años. Además, el hombre tiene nivel B02 y de las mujeres una es B02, otra B01 y la otra no tiene ningún nivel B0.

- Especialista Administrativo escalón C en horario general en fuera de escala de ingreso (14,54% más la mujer que los hombres, sólo hay cuatro personas):

Se debe principalmente a la antigüedad (media de 25 años en el caso de los hombres por 32 de la mujer) y a las polifunciones de experiencia: la mujer supera los 55 pero de los 3 hombres, sólo uno de ellos pasa esa edad.

- Técnicos cualificados 9 de oficina en horario general fuera de escala de ingreso (14,25% más los hombres que las mujeres):

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Se debe principalmente a la antigüedad (media de 26 años en el caso de los hombres por 16 de las mujeres) y a las polifunciones de experiencia: de las mujeres 4 tienen entre 45 y 55 años y una más de 55, mientras que de los hombres sólo uno no supera los 45 años y hay 3 con más de 55.

IBERDROLA OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

Sólo se detecta un caso de diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Oficial administrativo letra E de oficinas con horario general sin flexibilidad fuera de escala de ingreso (35,67% más el hombre que la mujer, sólo dos personas). Se debe a estas cuestiones:
 - o El hombre tiene consolidadas las dos polifunciones de experiencia (45 y 55 años), cuando la mujer no tiene ninguna por no llevar 5 años en la empresa sin promocionar.
 - o La mujer tiene 1 año de antigüedad, por 37 del hombre (12 trienios de diferencia).

No hay ningún otro caso que supere el 10%.

IBERDROLA GENERACIÓN NUCLEAR, S.A.U.

Sólo se detecta un caso de diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Técnico letra D de oficinas a turno cerrado fuera de escala de ingreso (27,82% más los hombres que la mujer, son 12 hombres y una mujer). Se debe a estas cuestiones:
 - o Todos los hombres tienen más de 55 años (dos polifunciones de experiencia) excepto uno que tiene entre 45 y 55 (una polifunción); y otro menos de 45 (ninguna polifunción), mientras que la mujer no alcanza los 45 años (ninguna polifunción).
 - o La mujer tiene 4 años de antigüedad, por una media de 27 los hombres (diferencia de 4 trienios).

Por otro lado, hay dos casos por encima del 20% de diferencia:

- Técnico letra D de oficinas en horario general sin flexibilidad fuera de escala de ingreso (23,69% más los hombres que la mujer, son 16 hombres y una mujer). Se debe a estas cuestiones:
 - o Trece hombres tienen más de 55 años (dos polifunciones de experiencia), uno tiene entre 45 y 55 (una polifunción); y otro menos de 45 (ninguna polifunción), mientras que la mujer tiene más de 45 pero menos de 55 (sólo cobra una polifunción).
 - o La mujer tiene 18 años de antigüedad, por una media de 32 los hombres (diferencia de 4 trienios).
- Técnico cualificado 9 operativo en horario general sin flexibilidad fuera de escala de ingreso (20,15% más los hombres que la mujer, son 22 hombres y tres mujeres). Se debe a estas cuestiones:
 - o Trece hombres tienen más de 12 años (dos polifunciones de experiencia), seis tienen entre 45 y 55 (una polifunción); y cuatro menos de 45 (ninguna polifunción), mientras que sólo una mujer tiene más de 45 y ninguna más de 55.
 - o Las mujeres tienen una media de 15 años de antigüedad, por una media de 29 los hombres (diferencia de 4 trienios).

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

No hay ningún otro caso que supere el 20%.

IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.

No se observa ninguna diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por otro lado, sólo hay un caso con una diferencia superior al 10%:

- Especialista administrativa letra D de oficinas en horario general fuera de escala de ingreso (14,04% más los hombres que las mujeres, son 3 hombres y 6 mujeres). Se debe a estas cuestiones:
 - o Los 3 hombres tienen más de 55 años (dos polifunciones de experiencia), mientras que entre las mujeres 3 tienen entre 45 y 55 años (una polifunción de experiencia) y 2 más de 55 (dos polifunciones de experiencia). Una mujer tiene menos de 45 años (ninguna polifunción de experiencia).
 - o Las mujeres tienen una media de 17 años de antigüedad, por una media de 37 los hombres (diferencia de 6 trienios).

IBERDROLA CLIENTES INTERNACIONAL, S.A.U.

No hay ninguna agrupación que tenga hombres y mujeres, por lo que no es posible establecer una comparativa.

I-DE REDES ELÉCTRICAS INTELIGENTES, S.A.U.

No se observa ninguna diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

No obstante, analizamos las 3 mayores diferencias:

- Oficial administrativo escalón D de oficina en horario general fuera de escala de ingreso (18% más los hombres que las mujeres):

Se debe principalmente a la antigüedad (media de 30 años en el caso de los hombres por 13 de las mujeres) y a las polifunciones de experiencia: 6 hombres tienen más de 55 años, 3 hombres están entre 45 y 55 años, y 11 tienen menos de 45 años. Entre las mujeres sólo una supera los 55 años, 2 tienen entre 45 y 55 años, y una menos de 45.

- Técnico cualificado 9 operativo en horario general en fuera de escala de ingreso (15,9% más los hombres que las mujeres). Se debe a los siguientes factores:

- o Antigüedad (media de 23 años en el caso de los hombres por 13 de las mujeres).
- o Polifunciones de experiencia: de las mujeres, sólo una supera los 55 años, ocho tienen entre 45 y 55 años, y 11 tienen menos de 45 años. Entre los hombres, en cambio, 75 superan los 55 años, 86 tienen entre 45 y 55 años, y 65 tienen menos de 45 años.
- o Niveles A0: 109 hombres tienen algún nivel de A0 y 117 no. De las mujeres, 6 tienen y 14 no.
- o Complemento de atención de instalaciones de distribución: según la normativa, en esta agrupación les corresponde a 117 de los 226 hombres pero sólo a 6 de las 20 mujeres, dado que no tienen la ocupación que tiene derecho al cobro de este complemento.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

- Técnico cualificado 10 operativo en horario general en fuera de escala de ingreso (12,81% más la única mujer que el promedio de los 11 hombres)

Se debe principalmente a la antigüedad (33 años en el caso de la mujer por 24 de los hombres) y a las polifunciones de experiencia: la mujer tiene más de 55 años, mientras que de los hombres cuatro no superan los 45 años, hay dos entre 45 y 55 años, y cinco tienen más de 55.

IBERDROLA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DE REDES, S.A.U.

Sólo se observa un caso de diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Técnico escalón C, de oficinas con horario general fuera de escala de ingreso (31,29% más el hombre que la mujer, sólo hay dos personas).

Se debe principalmente a la antigüedad (media de 30 años en el caso el hombre y 3 la mujer) y a las polifunciones de experiencia: el hombre tiene más de 55 años y la mujer, aunque tiene 49, aún no lleva 5 años en Iberdrola Grupo sin promocionar, por lo que no ha generado el derecho a cobrar la polifunción según lo regulado en Convenio Colectivo. Además, la mujer venía de Iberdrola Ingeniería y Construcción con un salario más bajo equivalente a la escala de ingreso de nuestro Convenio.

No hay ninguna desviación en ninguna otra agrupación superior al 10%.

IBERDROLA RENOVABLES ENERGÍA, S.A.U.

Sólo se observa un caso de diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Técnico escalón C, de oficinas con horario general fuera de escala de ingreso (44,93% más una mujer que el promedio de dos hombres, sólo hay tres personas en esta agrupación).

Los dos hombres venían de Iberdrola Ingeniería y Construcción, con sueldos antes de su integración en Iberdrola Grupo correspondientes a la escala de ingreso de Iberdrola. Esto, unido a la antigüedad de la mujer (37 años), así como a su edad (60 años), hacen que tenga 12 trienios y dos polifunciones de experiencia, mientras que los hombres sólo tienen 1 trienio y ninguna polifunción de experiencia.

Sólo hay otra agrupación que supere el 10%, que es:

- Especialista administrativo escalón D, de oficinas con horario general fuera de escala de ingreso (24,42% más el hombre que el promedio de las dos mujeres, sólo tres personas en esta agrupación).

El hombre tiene una antigüedad de 30 años, mientras que las mujeres tienen un promedio de 13 (diferencia de 5 trienios). Además, el hombre es mayor de 55 años y de las mujeres una es menor de 45 y la otra tiene entre 45 y 55.

IBERDROLA RENOVABLES INTERNACIONAL, S.A.U.

No se observa ninguna diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Asimismo, tampoco se observa ninguna agrupación con más del 10% de diferencia entre la retribución de las personas de un sexo respecto de las del otro.

IBERDROLA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN, S.A.U.

No se observa ninguna diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

No obstante, analizamos las dos diferencias mayores del 10 por ciento:

- Jefes de departamento de oficinas con horario general fuera de escala de ingreso (17,54% más el promedio de dos hombres que la única mujer que hay, sólo tres personas en esta agrupación).

Hay que tener en cuenta que sólo hay dos hombres y una mujer, y que entre los hombres se encuentra el director general de la sociedad, motivando la diferencia.

Plan actuación corrección desigualdades retributivas

En caso de detectarse cualquier situación de desigualdad o diferencia retributiva en alguna de las empresas del Grupo Iberdrola, que no responda a una justificación objetiva y basada en criterios objetivos y previamente establecidos en Convenio Colectivo o normativa complementaria aplicable, se pondrá en marcha un Plan de Acción que defina de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los componentes salariales y las percepciones extrasalariales de la empresa y detectar la causa que provoca la citada desigualdad o diferencia retributiva

OBJETIVOS

- a) Reforzar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando que en el ámbito retributivo no se aplica ningún tipo de discriminación o diferencia de trato por razón de sexo, edad, antigüedad, etc.
- b) Identificar todos los posibles casos de desigualdad o diferencia retributiva en alguna de las empresas del Grupo Iberdrola, con objeto de revisar si responden a una justificación objetiva y basada en criterios objetivos y previamente establecidos en Convenio Colectivo o normativa complementaria aplicable
- c) Revisar todos los procesos de gestión de Recursos Humanos de la sociedad/departamento/área en el que se haya detectado una potencial desigualdad retributiva (selección, formación, conciliación, etc), con el fin de detectar el origen de la causa de posible desigualdad, y de detectar en su caso otro tipo de situaciones de potencial desigualdad, y adoptar las medidas correctoras correspondientes
- d) Modificar las normas, políticas y procedimientos aplicables en Iberdrola Grupo en todas aquellas materias identificadas como potencial causa de desigualdad retributiva
- e) Definir acciones correctoras específicas para garantizar la igualdad retributiva en los trabajos de igual valor.

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

MEDIDAS

- a) Actualizar periódicamente, de forma anual, los resultados de la auditoría retributiva, con el fin de poder identificar posibles nuevas situaciones de desigualdad que pudieran surgir durante la vigencia del Plan de Igualdad
 - a. Fecha = Anualmente, durante la vigencia del Plan de Igualdad
 - b. Responsable = Relaciones Laborales, Compensación y Beneficios Iberdrola España

- b) Creación de un Grupo de Trabajo multidisciplinar, compuesto por el/la responsable de Relaciones Laborales de Iberdrola España, el/la responsable de Compensación y Beneficios de Iberdrola España, el/la responsable de la unidad de negocio en la que se haya detectado la situación de desigualdad, y el/la responsable de Personas y Organización del negocio al que pertenezca dicha unidad. En dicho Grupo se analizarán en detalle las situaciones potencialmente de desigualdad, identificando las causas de dicha situación, y adoptando en su caso las medidas correctoras necesarias.
 - a. Fecha = Cuando se detecte alguna situación de desigualdad
 - b. Responsable = las 4 áreas arriba indicadas

- c) Revisión periódica de las situaciones de potencial desigualdad identificadas, con objeto de poder evaluar si fueron corregidas con las medidas adoptadas, o en caso negativo, poder hacer un punto de situación, dificultades detectadas, previsión de solución, etc
 - a. Fecha = a los 6 meses de haberse detectado alguna situación de desigualdad
 - b. Responsable = las 4 áreas arriba indicadas

- d) Informe a la Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad de las situaciones de potencial desigualdad identificadas, informando de las causas de las mismas y de la propuesta de medidas correctoras y de su grado de evolución, solicitando asimismo a la Representación Social propuestas para la corrección de dichas situaciones
 - a. Fecha = informe en todas las reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
 - b. Responsable = Comisión Igualdad

- e) Entrega en la Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad de la actualización anual del registro salarial, así como de la auditoría retributiva durante la vigencia del Plan
 - a. Fecha = Anualmente durante la vigencia del Plan
 - b. Responsable = Relaciones Laborales, Compensación y Beneficios Iberdrola España

- f) Seguimiento específico de aquellos colectivos en los que tras las auditorías retributivas se hayan detectado las diferencias retributivas más significativas
 - a. Fecha = Anualmente durante la vigencia del Plan
 - b. Responsable = Relaciones Laborales, Compensación y Beneficios Iberdrola España

- g) Convocatoria de reuniones de seguimiento extraordinarias de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, para analizar en su caso situaciones de desigualdad que se detecten durante la vigencia del Plan de Igualdad
 - a. Fecha = En caso de situaciones especiales durante la vigencia del Plan
 - b. Responsable = Relaciones Laborales Iberdrola España

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Anexo III: Plan de acción

Ámbito	Medida	Actuación	Indicador	Objetivo	Plazo	Responsable	Recursos
Ingreso en la empresa	Utilización de procedimientos y herramientas de selección que permitan identificar y evaluar a los aspirantes ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias/comportamientos requeridos, para los diferentes puestos de trabajo.	Mantener	Procedimiento interno de selección, entrega a la Comisión de Seguimiento	Ninguna posibilidad de sesgo por condiciones personales y no estrictamente profesionales	2023	Departamento de selección	Humanos
	Se garantiza que los procesos y herramientas de selección no incluyen en ningún caso preguntas o contenidos que puedan dar pie a la discriminación por razón de raza, color, edad, género, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social, evitando, en particular, sesgos en el proceso de reclutamiento y selección que impidan la contratación de mujeres para ocupar puestos de dirección.	Mantener	Se facilitará a la Comisión de Seguimiento el formulario actual, y se les informará en caso de cambios en las preguntas realizadas. Número de procesos de selección al año y número de reclamaciones presentadas por	Ninguna pregunta que pueda dar pie a discriminación	Permanente	Departamento de selección	Humanos

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

		motivos de discriminación				
Siempre que sea posible se incluirá el género menos representado en las ternas finalistas.	Implantar	Nº de procesos anuales en que se aplique esta medida	Cualitativo	31/12/2024	Departamento de selección	Humanos
En los procesos de selección, en idénticas condiciones de idoneidad se tendrá en cuenta a la persona del sexo infrarrepresentado en la posición a cubrir.	Implantar	Nº de procesos anuales en que se aplique esta medida	Cualitativo	Permanente	Departamento de selección	Humanos
Uso de un lenguaje neutro e inclusivo en las convocatorias, ofertas y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas.	Mantener	Mecanismo de alerta a través de la Comisión de Seguimiento en caso de incumplimiento. Entrega a la Comisión de Seguimiento de Igualdad de un muestreo de vacantes publicadas solicitado por la Representación Social	<2% anual de convocatorias, ofertas y publicaciones con uso de lenguaje que no cumpla esta medida	Permanente	Departamento de selección	Humanos

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

<p>La empresa continuará formando y sensibilizando en materia de igualdad de oportunidades a los responsables de selección de personal, así como a todos aquellos que intervengan en el proceso.</p>	<p>Mantener/Implantar</p>	<p>% personas involucradas formadas. Impartir formación de reciclaje a estas personas en materia de igualdad cada 4 años</p>	<p>>80%</p>	<p>31/12/2024</p>	<p>Departamento de selección</p>	<p>Humanos, Económicos/materiales y técnicos</p>
<p>Adaptar las cláusulas adicionales de los contratos de trabajo a la nueva terminología recogida en la normativa legal sobre esta materia</p>	<p>Implantar</p>	<p>Revisión de cláusulas</p>	<p>SI</p>	<p>31/12/2021</p>	<p>Dirección de Personas y Organización España</p>	<p>Humanos</p>
<p>Se aplicarán estas 7 medidas anteriores en la selección interna para aquellas que sea de aplicación.</p>	<p>Implantar</p>	<p>Procesos de selección interna de personal valorado</p>	<p>Cualitativo</p>	<p>31/12/2022</p>	<p>Departamento de selección</p>	<p>Humanos, Económicos/materiales y técnicos</p>
<p>Se utilizará tal y como se establece en el Convenio Colectivo de forma restrictiva la contratación temporal, manteniendo así los empleos de calidad mediante la contratación indefinida, y con vocación de indefinida en los terminos establecidos en el Convenio Colectivo de los contratos en prácticas realizados, y a tiempo completo como fórmula preferente.</p>	<p>Implantar</p>	<p>% de contratos temporales sobre contrataciones totales. Número de contratos temporales que se convierten en indefinidos a su vencimiento, así como su desglose por sexo</p>	<p><2%</p>	<p>31/12/2021</p>	<p>Departamento de selección</p>	<p>Humanos</p>

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Clasificación profesional	Formación a Técnicos de Valoración para su adaptación a las novedades en esta materia y su adecuación al RD 902/2020.	Implantar	% Técnicos de Valoración formados	100%	31/12/2021	Departamento de RRLL y Organización	Humanos, Económicos/materiales y técnicos
	Revisión de puestos de personal valorado de forma objetiva atendiendo exclusivamente a las funciones, responsabilidades, formación requerida, gestión de recursos, ... del puesto sin tener en consideración aspectos relativos a las personas trabajadoras.	Mantener	Puestos valorados vía SMVO	En todas las revisiones	Mantener	Departamento de RRLL y Organización	Humanos
	Seguimiento y adecuación de organizaciones y puestos valorados en la Comisión de Valoración de Ocupaciones (SMVO). Comisión paritaria formada por la Representación Social y la Representación de la Empresa.	Mantener	Nº de reuniones de la SMVO	8	31/12/2024	Departamento de RRLL y Organización	Humanos
	Seguimiento y adecuación de organizaciones y puestos de técnicos cualificados (del 1 al 8) en la Comisión de Seguimiento de Técnicos Cualificados. Comisión formada por la Representación de los distintos áreas corporativas y negocios, así como las distintas direcciones de Personas y	Implantar	Nº de reuniones de la Comisión	4	31/12/2022	Dirección de Personas y Organización España	Humanos

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

	Organización y el asesoramiento de los Técnicos de Valoración.						
	Revisión periódica por parte de la Dirección de las organizaciones en que se estructura la Compañía.	Mantener	% de puestos revisados	10% anual	31/12/2024	Departamento de RRLL y Organización	Humanos
Formación y desarrollo profesional	La incorporación al plan de formación de acciones específicas en los temas de igualdad y diversidad. Incluir cursos en materia de igualdad en el catálogo de acciones de formación, posibilitando que estos cursos generen créditos de cara a la retribución variable	Mantener	Nº de acciones incluidas en los planes de formación	3	31/12/2023	Departamento formación	Humanos, Económicos/materiales y técnicos
	Se llevará a cabo la formación necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación, diversidad y violencia de género a los equipos directivos, mandos y personal de selección, así como a los representantes de los trabajadores y a todos aquellos que tengan competencias o responsabilidades en la aplicación del plan.	Mantener	% población objetivo formada	>80%	31/12/2024	Departamento formación	Humanos, Económicos/materiales y técnicos

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

<p>Se llevarán a cabo acciones de desarrollo dirigidas a los profesionales del grupo para reforzar sus comportamientos y potenciar el acceso de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad.</p>	<p>Mantener</p>	<p>Nº de acciones llevadas a cabo. Informar a la Comisión de Seguimiento de cuántas personas han realizado estas acciones de desarrollo, y % de hombres y mujeres</p>	<p>2</p>	<p>31/12/2022</p>	<p>Departamento formación</p>	<p>Humanos, Económicos/materiales y técnicos</p>
<p>Potenciar la difusión de la conveniencia y utilidad de la formación para el acceso a la promoción, así como para el logro del éxito profesional en la función desempeñada y del enriquecimiento personal.</p>	<p>Mantener</p>	<p>Nº de comunicaciones a la plantilla</p>	<p>2</p>	<p>31/12/2024</p>	<p>Departamento formación</p>	<p>Humanos, Económicos/materiales y técnicos</p>
<p>Se posibilitará la participación voluntaria de las personas con reducción de jornada o con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.</p>	<p>Mantener</p>	<p>Nº de personas con reducción de jornada o en excedencia por cuidado de familiar que han realizado acciones formativas para su reciclaje profesional. Análisis y reporte de los motivos por los que</p>	<p>0</p>	<p>31/12/2024</p>	<p>Dirección de Personas y Organización España</p>	<p>Humanos, Económicos/materiales y técnicos</p>

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

		estas personas no han realizado acciones formativas				
Se asegurarán la formación y el reciclaje profesional de las personas que se reincorporan tras un tiempo con el contrato en suspenso a causa de sus responsabilidades familiares.	Mantener	Nº de personas que se reincorporan tras contrato en suspenso a causa responsabilidades familiares que no reciben formación y reciclaje profesional necesarias. Análisis y reporte de los motivos por los que estas personas no han realizado acciones formativas	0	31/12/2024	Departamento formación y Jefatura	Humanos, Económicos/materiales y técnicos
Se asegurará la formación de reciclaje necesaria a los profesionales que tengan que ser recolocados en nuevas posiciones por el avance de las nuevas tecnologías.	Implantar	Número de personas que han sido objeto de recolocación, y % de empleados recolocados que reciben la formación que necesitan para el	100%	31/12/2021	Departamento formación y Jefatura	Humanos, Económicos/materiales y técnicos

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

		nuevo puesto				
Se continuará revisando en el seno de la Subcomisión Mixta de Formación y en la Comisión de seguimiento de Igualdad, diversidad y conciliación, formadas ambas por la Representación Social y la Representación Empresarial, los datos del alcance de la formación para comprobar que ésta se realiza en igualdad de condiciones cumpliendo con los objetivos marcados en este punto.	Mantener	Total de acciones formativas realizadas. Diferencia entre % de alcance de la formación en hombres y en mujeres	<5%	31/12/2021	Dirección de Personas y Organización España	Humanos, Económicos/materiales y técnicos
Potenciar y difundir en centros educativos (ESO, FP básica y ciclos formativos de grado medio y superior) las oportunidades profesionales en nuestro sector de formación en mecánica, electrónica, electricidad, ...	Implantar	Nº de visitas a centros educativos, o de alumnos de éstos a instalaciones de Iberdrola	10	31/12/2022	Departamento formación	Humanos, Económicos/materiales y técnicos
Facilitar formación específica para personal de Personas y Organización sobre los derechos de las víctimas de violencia de género	Implantar	Formación realizada y número de personas que la han realizado. Impartir formación de reciclaje cada 4 años	20	31/12/2024	Departamento formación	Humanos, Económicos/materiales y técnicos

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

	Potenciar y difundir en foros de empleo las oportunidades profesionales de nuestra compañía, sobre todo buscando el talento femenino en puestos actualmente ocupados en gran parte por hombres, como por ejemplo ingenierías.	Implantar	Nº de foros de empleo con presencia de la compañía	4	31/12/2024	Departamento formación	Humanos, Económicos/materiales y técnicos
Promoción profesional	Publicitar en la empresa que los procesos de promoción se realizan en igualdad de oportunidades, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres.	Mantener	En publicaciones (revisión de formularios)	100%	Permanente	Departamento de selección	Humanos, Económicos/materiales y técnicos
	Informar a todo el personal de las vacantes existentes, a través de los medios que en cada momento se entienda puedan dar mejor resultado para garantizar el acceso a esta información.	Mantener	Publicaciones portal (E-GO)	100%	Permanente	Departamento de selección	Humanos, Económicos/materiales y técnicos
	Garantizar el acceso de todos los profesionales en la selección interna, a toda la información referente a materias de examen, a través de los medios que en cada momento se entienda puedan dar mejor resultado para garantizar el acceso a esta información.	Implantar	% de vacantes de personal valorado publicadas cuya materia de examen está disponible en el portal del empleado	100%	31/12/2022	Dirección de Personas y Organización España	Humanos, Económicos/materiales y técnicos

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Las normas de cobertura de vacantes garantizarán que los criterios de promoción no contienen ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.	Mantener	Nº de vacantes internas publicadas	100%	Permanente	Departamento de selección	Humanos
Potenciar las medidas actualmente existentes para garantizar que los procedimientos de promoción valoren criterios únicamente objetivos (tribunales, pruebas de examen...).	Implantar	Nº de vacantes internas publicadas	100%	01/01/2021	Dirección de Personas y Organización España	Humanos
En los procesos de promoción, en idénticas condiciones de idoneidad se tendrá en cuenta a la persona del sexo infrarrepresentado en el puesto a cubrir.	Implantar	Nº procesos en los que se ha aplicado esta medida, y % respecto al total de procesos	Cualitativo	Permanente	Departamento de selección	Humanos
Se mantendrán los actuales sistemas de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos vigentes que valoran la aportación/productividad de la persona trabajadora individualmente y en los resultados de nuestra empresa, sin discriminación por razón de sexo.	Mantener	Revisión de anual guía de evaluación	SI	Permanente	Departamento de RRLL y Organización	Humanos
Se seguirá informando a la plantilla de los criterios de promoción y de evaluación del desempeño que no	Mantener	Publicacion en el portal	SI	Permanente	Departamento de RRLL y Organización	Humanos

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

	contendrán discriminación alguna por razón de sexo.						
	En situación de excedencia por cuidado de hijo/a o por cuidado de familiar de hasta 2º grado, se podrá participar en convocatorias de cobertura de vacantes/promociones, en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.	Mantener	Comunicación del empleado	SI	Permanente	Departamento de RRLL y Organización	Humanos y Económicos/materiale
Ordenación del tiempo de trabajo	Horario General: Jornada continua todo el año con 7h 36 minutos	Mantener	Personas que disfrutan de la medida	SI	Permanente	Departamento de RRLL y Organización	Humanos y Económicos/materiale
	Jornada anual de 1670 horas (inferior en 156 a la máxima legal del E.T.)	Mantener	Personas que disfrutan de la medida	SI	Permanente	Departamento de RRLL y Organización	Humanos y Económicos/materiale
	Flexibilidad jornada: 2 horas diarias para el horario general (de forma generalizada con las excepciones marcadas según la regulación del Convenio Colectivo)	Implantar	Personas que disfrutan de la medida, y % sobre el total de plantilla	SI	Permanente	Departamento de RRLL y Organización	Humanos y Económicos/materiale
	Horario con mayor flexibilidad en teletrabajo/TOR (según regulación específica de esta materia)	Implantar	Personas que disfrutan de la medida y desglose por sexo	SI	Permanente	Departamento de RRLL y Organización	Humanos, Económicos/materiale y técnicos

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Acumulación semanal de jornada para adelantar salida último día laborable	Implantar	Personas que disfrutan de la medida	SI	Permanente	Departamento de RRLL y Organización	Humanos y Económicos/materiale
Se establecen también otro tipo de jornadas continuadas con disponibilidades para la atención a las averías/clientes que permiten una mejor conciliación de la vida personal y laboral.	Mantener	Personas que disfrutan de la medida	SI	Permanente	Departamento de RRLL y Organización	Humanos y Económicos/materiale
Se establece horario con mayor flexibilidad de aplicación a los Técnicos Cualificados (según lo establecido en el Preacuerdo) que supone la realización de una parte de la jornada (4,5 horas) en una franja fija obligatoria, posibilitando que el trabajador pueda hacer el resto de jornada de forma flexible durante el año. Con este tipo de jornada se pretende una mejor adecuación entre las necesidades profesionales y las horas de trabajo que eviten, en la medida de los posible, prolongaciones innecesarias de jornada o excesos de horas. En todo caso este horario debe dar respuesta al carácter internacional de la empresa que precisa que nuestros	Implantar	Personas que disfrutan de la medida	SI	Permanente	Departamento de RRLL y Organización	Humanos y Económicos/materiale

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

profesionales, en ocasiones, deban estar disponibles fuera del horario general.						
Se establece que al personal que trabaje a turnos y disfrute del permiso por cuidado del menor no se le modifiquen los descansos por exceso de turno incluidos en el calendario previamente firmado en base a las jornadas no trabajadas durante dicho permiso.	Implantar	Personas a las que se haya ajustado el calendario por haber disfrutado del permiso por cuidado del menor	Ninguna	A partir de 2023	Departamento de RRLL	Humanos y económicos
Se respetará el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral en los términos recogidos en la disposición final IX del Convenio Colectivo (según preacuerdo), siempre teniendo en cuenta la criticidad del sector en el que la compañía desarrolla su actividad, así como la existencia de determinados colectivos que deben estar disponibles fuera de la jornada como es el caso del personal a reten, disponibilidad, ..., o en atención al	Implantar	Personas que disfrutan de la medida	SI	Permanente	Departamento de RRLL y Organización	Humanos, Económicos/materiales y técnicos

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

	puesto de responsabilidad ocupado.						
Infrarrepresentación femenina	Colaborar con entidades públicas y privadas para despertar vocaciones tempranas en el área de STEM.	Implantar	Nº acciones realizadas	10	31/12/2024	Departamento de selección y formación	Humanos, Económicos/materiales y técnicos
	Poner a disposición de centros de educación las instalaciones habilitadas al efecto para difundir y explicar el contenido y las posibilidades que supone la formación de determinados estudios de FP básica y Grados Intermedios y Superiores de materias relacionadas con nuestra Compañía.	Implantar	Nº acciones realizadas	10	01/01/2024	Departamento de selección y formación	Humanos, Económicos/materiales y técnicos
	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	Implantar	Nº de vacantes internas publicadas	100%	Permanente	Departamento selección	Humanos
	Posibilitar el acceso a la realización de estudios de máster específicos becando a los alumnos.	Mantener	% de becas concedidas a mujeres	50%	31/12/2024	Departamento selección	Humanos

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

	Informar en el seno de la Comisión de Seguimiento del número de contrataciones de becados por la Compañía.	Implantar	Número personas contratadas, % hombres y mujeres	SI	31/12/2024	Departamento selección	Humanos
	Fomentar la promoción profesional interna en la empresa con la finalidad de alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando, bajo criterios de idoneidad y meritocracia.	Implantar	Nº de vacantes internas publicadas	100%	Permanente	Departamento selección	Humanos
Retribuciones	Mantenimiento de una estructura retributiva clara y transparente.	Mantener	Guías internas	SI	Permanente	Dirección de Personas y Organización España	Humanos
	Mantenimiento de los sistemas de gestión de personas, que asegura que el sistema de compensación instaurado está orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.	Mantener	Guías internas para incremento salarial, de organización y evaluación desempeño/objetivos	SI	Permanente	Dirección de Personas y Organización España	Humanos
	Mantenimiento de sistemas de evaluación para el cálculo de la retribución variable fundados en la medición de objetivos cuantitativos y/o evaluación del desempeño basados en factores asociados a comportamientos medibles.	Implantar	Guía de evaluación desempeño/objetivos	SI	Permanente	Dirección de Personas y Organización España	Humanos

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

Revisión las guías de evaluación de objetivos y desempeño incluyendo referencias a la necesidad de mantener unos sistemas que se basan en aspectos objetivos y revisables (revisión por parte de Personas y Organización, Control y Auditoría) libres de sesgos de género.	Implantar	Guía de evaluación desempeño/objetivos	SI	Anual	Dirección de Personas y Organización España	Humanos
Se establecerá un nuevo complemento de puesto para el colectivo de Técnicos Cualificados, cuya cuantía se asignará en función de la posición retributiva respecto a un salario de referencia establecido por nivel.	Implantar	Manual organización técnicos cualificados	SI	Permanente	Dirección de Personas y Organización España	Humanos y Económicos/materiale
Análisis de los actuales canales de comunicación e información a la plantilla y mejoras a introducir en su caso.	Implantar	Informe de revisión	SI	31/12/2022	Departamento de RRLL y Organización	Humanos, Económicos/materiale y técnicos
Se considerará la jornada al 100% en los casos de reducción de jornada por maternidad, paternidad o por cuidado de familiares dependientes de hasta 2º grado para el cálculo de la retribución variable.	Mantener	Guía de evaluación desempeño/objetivos	SI	Permanente	Dirección de Personas y Organización España	Humanos y Económicos/materiale

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

	Llevar a cabo una auditoría salarial que mida la brecha salarial conforme a criterios definidos en el RD902/2020	Implantar	Informe anual	4	Anual	Dirección de Políticas Retributivas y Pensiones	Humanos
Comunicación e información	Difundir a toda la plantilla la firma y contenido del plan de igualdad	Implantar	Comunicaciones enviadas	SI	31/12/2021	Dirección Personas y Organización	Humanos, Económicos/materiales y técnicos
	Difundir a toda la plantilla uso de lenguaje no sexista e inclusivo	Implantar	Comunicaciones enviadas	SI	31/12/2024	Dirección Personas y Organización	Humanos, Económicos/materiales y técnicos
Permisos, Conciliación y corresponsabilidad	Mejora de permisos, vacaciones, descansos y conciliación con respecto a la legalidad vigente y potenciar para toda la plantilla la importancia de la corresponsabilidad en igualdad de condiciones.	Implantar	Nº de permisos disfrutados	SI	Permanente	Dirección Personas y Organización	Humanos, Económicos/materiales y técnicos
Protocolo o acoso	Mantener protocolo para prevención de acoso en el trabajo	Mantener	Información en Comisión de Seguimiento del Plan (información suministrada limitada)	SI	Permanente	Dirección Personas y Organización	Humanos

Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo

			por confidencialidad)				
Violencia de género	Mantener y mejorar ayudas a víctimas violencia de género	Implantar	Información en Comisión de Seguimiento del Plan (información suministrada limitada por confidencialidad)	SI	Permanente	Dirección Personas y Organización	Humanos